الجامعة الأردنيــة
كلية الدراسات العليا

التاريـــخ: / /

نموذج رقم (١٨)
اقرار والتزام بقوانين الجامعة الأردنية وأنظمتها وتعليماتها لطلبة الماجستير والدكتوراة

أنا الطالب: علا بنت سلمان بن أحمد الملواني الرقم الجامعي: ٨٠٧١٠٦٥
التخصص: ماجستير إدارة عامة الكلية: الأعمال

اعلن بأنني قد التزمت بقوانين الجامعة الأردنية وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة باعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصيا" باعداد رسالتي / اطروحتي بعنوان: ....
إتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية: دراسة تحليلية
....
....

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي /اطروحتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة اعلامية، وتأسيسا" على ما تقدم فانني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في الجامعة الأردنية بالغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب: علا الملواني التاريخ: ٣٠ / ٧ / ٢٠١٠

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالـــة
التوقيع...... التاريخ......٢٠١٠

اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية: دراسة تحليلية

إعداد
علا بنت سليمان بن أحمد العلوان

المشرف
الأستاذ الدكتور موسى سلامة اللوزي

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة

كلية الدراسات العليا
الجامعة الأردنية

تموز، ٢٠١٠

الجامعة الأردنية

تفويض

أنا علا بنت سليمان بن أحمد العلوان، أفوض الجامعة الأردنية بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: ٢٢/ ٧ /٢٠١٠

The University of Jordan

Authorization Form

I, Ola Suliman A. Al Alwan, authorize the University of Jordan to supply copies of my Thesis to libraries or establishments or individuals on request, according to the University of Jordan regulations.

Signature:

Date: 22/7/2010

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بعنوان "اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية: دراسة تحليلية" وأجيزت بتاريخ 2010/07/13.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيــع
الدكتور موسى سلامة اللوزي – رئيساً ومشرفاً أستاذ – الإدارة العامة	....
الدكتور محمد فالح الحنيطي – عضواً أستاذ مشارك – الإدارة العامة	....
الدكتور ربحي محمد الحسن – عضواً أستاذ مشارك – الإدارة العامة	....
الدكتور مروان النسور– عضواً أستاذ مشارك – الإدارة (جامعة عمان العربية)	....

الإهداء

إلى تلك الأرض الطيبة التي نبت في أحشائها جسدي، لتبقى النور الذي يضيء لي دربي، وألهمني الحب

والحنان والرعاية لإكمال هذا العمل، أمي الغالية،

إلى ذلك المعلم الذي وقف بجانبي وأفسح لي من وقته وفكره وجهده ورعاني وأعانني بعون الله،

وشاركني بهذا العمل رغم كل المسافات بيننا، أبي الحبيب،

إلى إخواني عماد وعلوان وعمار، وأخواتي عبير وعذاري وعنان،

إلى عمي العزيز حسن، وخالتي وفاء وبناتها مرام ومنيرة،

الذين وقفوا إلى جانبي يؤازرونني ويدعمونني بكل ما أوتوا من طاقات،

إلى جميع من تفضل عليّ ولو بكلمة واحدة من زملائي الكرام وأخص الأستاذ رشدي عزيز الذي كان

يبادرني بالنصح والإرشاد والمساعدة البناءة وسهى السنبري وولاء الجهني وشروق المتروك وجمال الحارثي،

والجميع من كان لهم الفضل بعد الله سبحانه وتعالى والتأثير الواضح علي بأفكارهم واقتراحاتهم ورحابة

صدورهم.

لذا يسعدني ويشرفني أن أهدي لهم جميعاً هذا الجهد المتواضع مع خالص تحياتي ومحبتي.

الشكر والتقدير

لا يسعني بعد الإنتهاء من إعداد هذه الرسالة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى كل من ساهم معي ووقف إلى جانبي طيلة فترة إعداد هذه الرسالة وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور موسى سلامة اللوزي، الذي تفضل مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة، حيث قدم لي النصح والإرشاد طيلة فترة إعدادها، فله منى جزيل الشكر والتقدير.

وأتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل الدكتور ربحي الحسن والدكتور محمد الحنيطي والدكتور مروان النسور وأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم قراءة الرسالة ومناقشتها ولهم مني جزيل الشكر والتقدير.

وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الأفاضل في كلية الأعمال، قسم الإدارة العامة في الجامعة الأردنية، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور هاني الضمور على ما قدموه لي من دعم ورعاية وإرشاد طيلة فترة دراستي للماجستير.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى سعادة الدكتور علي الزهراني الملحق الثقافي السعودي بالأردن، ومساعد الملحق الثقافي الأستاذ محمد العمري والأستاذ محمد الشهري والعاملين في الملحقية الثقافية السعودية لما قدموه لي من دعم ومساعدة.

وأتقدم بكل الشكر والإحترام إلى سعادة الأستاذ عبدالله الملفي وكيل وزارة الخدمة المدنية، والأستاذ فهد الرويس مدير شؤون الموظفين في وزارة الثقافة والإعلام، والأستاذ عبدالله الحربي وكافة الموظفات والمديرات في مراكز الوزارات السعودية.

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية:

"دراسة تحليلية"

إعداد

علا بنت سليمان العلوان

المشرف

الأستاذ الدكتور موسى سلامة اللوزي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، ومعرفة ما إذا كان للمتغيرات الشخصية والوظيفية تأثير على اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً. وتقديم مجموعة من المقترحات والإستراتيجيات لمتخذي القرارات للعمل على تشجيع مساهمة المرأة الموظفة في مراكز الوزارات السعودية في العمل، ولتذليل المعوقات التي تحد من كفاءة المرأة في العمل الحكومي وتقدمها وظيفياً وذلك من خلال نتائج وتوصيات هذه الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم وتطوير استبانة تكونت من (٣٧) فقرة وسؤالين مفتوحين لقياس اتجاهات الموظفات والمديرات في مراكز الوزارات. وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية التناسبية لاختيار عينة حجمها (300) فرداً من مجتمع الدراسة المكون من (1002) موظفة وإدارية. وتم توزيع (٣٠٠) استبانة على عينة الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة (٢٣٠) استبانة، وعدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٢٤) استبانة.

وقامت الباحثة بتحليل إجابات أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وتقديرات إجاباتهم، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) من أجل معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في مراكز الوزارات السعودية حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

فقد تم التوصل إلى العديد من النتائج ومن أهمها:

١. أهم معوق من معوقات تقدم المرأة في مراكز الوزارات السعودية والذي جاء في المرتبة الأولى مجال ضعف دعم الإدارة العليا، ويليه في المرتبة الثانية من الأهمية مجال التأهيل المهني والمعرفي، ويليه في المرتبة الثالثة مجال عدم المساواة في العمل، أما في المرتبة الرابعة جاء المجال الاجتماعي، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال التكوين الطبيعي والنفسي.

٢. تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح حملة الماجستير والدبلوم العالي.

٣. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المستوى الوظيفي، والمرتبة الوظيفية، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة، والاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية التي شاركت فيها، والاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية التي شاركت فيها، والدخل الشهري، على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

بناءً على النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها:

١. ضرورة استمرارية الدور الذي تلعبه القيادة العليا في دعم تبوء المرأة المراكز القيادية، واهتمام الإدارات العليا بدعم ومساندة المرأة الموظفة وخاصة من قبل متخذي القرارات، ويكون التنافس وفقاً لمؤهلاتها وكفاءتها وخبراتها، ومحاولة إزالة السقف الزجاجي بأنواعه المختلفة.

٢. الاهتمام بمجال التأهيل المهني والمعرفي وذلك من خلال إفساح فرص المشاركة للتدريب في الخارج والداخل حول مهارات التفاعل والاتصال مع فئات العمل في موقع العمل.

٣. الاهتمام بمناهج التربية والتعليم في كافة المراحل الدراسية، وزيادة تفعيل دور الإعلام السعودي والعناية بالثقافة المجتمعية، وتفعيل دور المجتمع المدني المهتم بشؤون المرأة وذلك للنهوض بواقع المرأة، حيث أن التشريعات والقوانين والأنظمة السعودية تساوي بين الرجل والمرأة.

٤. ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في كافة الوزارات والدوائر الحكومية السعودية.

الفصل الأول
الإطار العام ومنهجية الدراسة

الفصل الأول
الإطار العام ومنهجية الدراسة

١-١ المقدمة:

العمل قديم قدم الوجود الإنساني، وهو النشاط النوعي المميز للخصائص الإنسانية، وهو ما يميز الإنسان عن الكائنات الأخرى ويفضله عليها، وعن طريق العمل تحرر الإنسان من حالة البدائية إلى حالة التحضر، أي التحول من مجتمع كان اقتصاده يعتمد على الصيد والرعي إلى مجتمع المدن الحديثة الذي صاحبه انفتاح على العالم الخارجي بكل تقنياته وثقافاته.

ويعد العمل أمراً أساسياً للرجال والنساء في جميع المجتمعات مع الأخذ بعين الاعتبار الفوارق في طبيعة الأعمال المختلفة. وعلى هذا الأساس سعت المرأة لتشق طريقها نحو العمل والإنتاج، وأخذت تساهم في كل نشاطات المجتمع، وبات من حقها ممارسة مختلف الأعمال التي تستطيع القيام بأدائها بشروط وفرص متكافئة دون أي تفريق أو تمييز بينها وبين الرجل.

وللمرأة الحق في تولي الوظائف المختلفة وفي مختلف المستويات والمراكز القيادية، وأن تعمل في كل مجال يحفظ كرامتها ويراعي طبيعة تكوينها الأنثوي. وهو بالتالي مقياس تطورها وتأمين الشروط الأولية والموضوعية لمساواتها. يتيح العمل للمرأة الفرصة لاكتساب خبرات في العلاقات الإنسانية والتي تنعكس على حياتها بصفة عامة وعلى أسرتها بصفة خاصة.

فلا شك أن التغيرات التي طرأت على بيئة الأعمال (سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وتكنولوجياً) أكدت أهمية وجود المرأة في ساحات العمل نظراً لكونها طاقة اقتصادية خلاقة يمكن أن تؤثر بشكل مباشر في احداث التنمية الشاملة (زايد، ٢٠٠٦).

لقد مرت مشاركة المرأة في سوق العمل بعدة مراحل حيث تميزت المرحلة الأولى بندرة العرض من الخريجات، مما استلزم الاعتماد على العمالة النسائية غير السعودية وبالأخص في التعليم والصحة، وأدى إلى خلق قوانين لتشجيع عمل المرأة والتوسع في فتح المدارس وكليات الطالبات. ثم تلتها مرحلة التوازن بين مخرجات التعليم وحاجة قطاع التعليم من خريجات الكليات والجامعات. ومع الارتفاع في عدد السكان والتوسع في الكليات التربوية وصلت مشاركة المرأة في سوق العمل إلى مرحلة اختلال التوازن بين العرض والطلب حيث بدأت بوادره منذ عام ١٤٠٦هـ مع بداية وصول أبناء الفورة السكانية التي حدثت في فترة الطفرة الاقتصادية بين عام ١٣٩٩-١٤٠٣هـ (اليوسف، ٢٠٠٥ : ١٥).

رغم التوسع الكبير في تعليم الفتاة في المملكة العربية السعودية، فإنه لا تزال هناك بعض المعوقات التي تواجه عمل المرأة باستثناء مهنة التدريس. وتشير البحوث في هذا المجال إلى عدة تطورات أدت إلى بعض التغيرات في دور المرأة التقليدي وبخاصة بعد ارتفاع عائدات

منطقة الخليج من النفط، وما نتج عنها من تحول في التركيبة الاقتصادية والاجتماعية لدول الخليج أتاح بدوره فرص انتشار تعليم المرأة، الأمر الذي أدى إلى منافستها الرجل في معظم التخصصات وإثبات مقدرتها على مجاراته في التحصيل العلمي (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ٢٨).

أن تعليم وعمل المرأة اليوم صار حقاً لا ينازعها فيه احد إلا إننا إذا نظرنا الى حصة الإناث في القوى العاملة نجد إنها صغيرة وتبلغ نسبتها في الدول العربية بمعدل (٣٩,٣%) من إجمالي القوى العاملة البالغ (١٠٣) ملايين نسمة في عام ٢٠٠١ وهي نسبة قليلة مقارنة بدول العالم وتدنى نسبة الاناث في القوى البشرية العاملة عن ثلث حصة الذكور في (١١) دولة عربية منها (٦) دول خليجية (طاهر، ٢٠٠٤).

وهنالك عدد من المعوقات التي تعيق تقدم المرأة الموظفة وظيفياً والتي تتمثل بالمجال الاجتماعي، ومجال التأهيل المهني والمعرفي، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي في مراكز الوزارات السعودية. كل ذلك يستدعي تطبيق أحدث الأساليب العلمية والإدارية لمعالجة هذه المعوقات كما ورد في نموذج الدراسة الشكل (١)– ص (٢٢).

١-٢ مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مازالت المساواة بين المرأة والرجل حلماً يراود المرأة على صعيد العمل العام والخاص في كافة المجتمعات، على الرغم من أن التشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل تحفظ للمرأة حقوقاً متكافئة دون تمييز، فإن الفجوة ما زالت موجودة بين الواقع التشريعي والتطبيق العملي.

غير أن مساهمات المرأة في مجالات العمل المختلفة مازالت أيضاً مقيدة بالعديد من الاعتبارات التي تفرضها الظروف البيئية من جانب، وطبيعة المرأة من جانب آخر (زايد، ٢٠٠٦).

وبالنسبة للمملكة العربية السعودية، فإن الصورة تبدو أكثر وضوحاً، حيث خطت المرأة السعودية خطوات متقدمة على طريق تعزيز مكانتها في الدولة والمجتمع، وبهذا نجد أن المرأة السعودية اليوم في مختلف المواقع وأحياناً في مواقع قيادية متقدمة، إلا أن هذا لا يعني أن المرأة السعودية قد حققت أهدافها وتطلعاتها كافة، إذ أنها ما تزال في منتصف الطريق.

على الرغم من التنامي المستمر لنسبة وجود المرأة في القطاع العام، إلا أنها ما تزال دون الطموح قياساً بالامكانات التي تمتلكها، فقد بلغت نسبة النساء الموظفات في السعودية لعام ١٤٢٨/١٤٢٧هـ (٣٤,٤%) من إجمالي عدد الموظفين، في حين لا تزال مشاركة المرأة ضعيفة في المستويات المتقدمة. الأمر الذي يستلزم بذل المزيد من الجهود في هذا الإطار للكشف عن المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة الموظفة في مراكز الوزارات السعودية، ومحاولة وضع مقترحات وتوصيات لمعالجتها، وبناءً على ذلك تم وضع هذه الدراسة.

وانطلاقاً من اهتمام الدراسة بموضوع معوقات تقدم المرأة وظيفياً جاءت هذه الدراسة لتبحث في اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما أهم معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال الثاني: هل يشكل المجال الاجتماعي معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال الثالث: هل يشكل عدم التأهيل المهني والمعرفي معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال الرابع: هل يشكل عدم المساواة في العمل معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال الخامس: هل يشكل ضعف دعم الإدارة العليا معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال السادس: هل يشكل التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة معوقاً أمام تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

السؤال السابع: هل توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (المستوى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية، الاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية، الدخل الشهري)؟

١-٣ أهمية الدراسة:

في ظل التوجهات العالمية وما تطالب بها منظمات حقوق الإنسان والمجتمع المدني الداعية لإعطاء المرأة الدور الفعال للمساهمة في تحقيق التنمية والتطوير لبناء مجتمعات حضارية تعطى للمرأة الدور الفعال، بما يساهم في تحقيق مستوى معيشي عال يحقق لها الحياة الكريمة، فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في:

١- محاولة تسليط الضوء على واقع البيئة الإدارية السعودية ويتمثل في توضيح مدى تأثير مجموعة واسعة من المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة وظيفياً المتمثلة بالمجال الاجتماعي، ومجال التأهيل المهني والمعرفي، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي.

٢- التعرف على اتجاهات الموظفات والمديرات السعوديات نحو معوقات تقدمهن وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية من أجل بناء تصور أشمل عن المعوقات التي تواجهها في العمل.

٣- في حدود علم الباحثة فإن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الأولية التي تحاول التعرف على اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في القطاع العام بشكل عام وفي مراكز الوزارات السعودية بشكل خاص، وعليه فإن عدم وجود دراسات سابقة تتناول هذا الموضوع يبرز أهمية هذه الدراسة.

١-٤ أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أولاً: تسليط الضوء على أهم الأدبيات المعاصرة ذات العلاقة بالموضوع ومنها (السقف الزجاجي) وأشكاله المتعددة.

ثانياً: تحديد المعوقات الرئيسية التي تواجهها المرأة في تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية وذلك من وجهة نظرها.

ثالثاً: معرفة ما اذا كان للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (المستوى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الاشتراك في الدورات الداخلية، الاشتراك في الدورات الخارجية، الدخل الشهري) تأثيراً على اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً.

رابعاً: توفر هذه الدراسة التغذية الراجعة (Feedback) للموظفات والإداريات في المستويات الإدارية المختلفة في مراكز الوزارات السعودية عن المعوقات الأكثر أهمية التي تحول دون تقدم المرأة الموظفة وظيفياً.

خامساً: تقديم مجموعة من المقترحات والاستراتيجيات لمتخذي القرار للعمل على تشجيع مساهمة المرأة الموظفة في مراكز الوزارات السعودية في العمل، ولتذليل المعوقات التي تحد من كفاءة المرأة في العمل الحكومي وتقدمها وظيفياً وذلك من خلال نتائج وتوصيات هذه الدراسة.

١-٥ تعريف المصطلحات إجرائياً:

المجال الاجتماعي:

مفاهيم اجتماعية تتعلق بدور المرأة ومشاركتها في الحياة العامة وكيفية تنشئتها وتهيئتها لمسؤولياتها، ويتمثل بالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وبنظرة المجتمع للمرأة، والمركز الاجتماعي، والتشريعات والقوانين التي تؤثر على تقدمها وظيفياً.

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (١- ٦).

مجال التأهيل المهني والمعرفي:

تتعلق بالصعوبات التي تواجه المرأة في العمل والناجمة بشكل رئيسي عن عدم توفر الفرص المتكافئة بينها وبين الرجل من حيث التدريب والابتعاث وصعوبات التنقل الوظيفي، وصعوبات التنقل في أوقات مختلفة كما تتعلق أيضاً بشغل المرأة الوظائف الأقل أهمية (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢).

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (٧-١٣).

مجال عدم المساواة في العمل:

تتعلق بعدم المساواة في الإختيار والتعين والترقية وإشغال المراكز الوظيفية العليا وتفضيل المدراء في الإدارة العليا لأداء الرجال، وكذلك عدم المساواة في الحوافز والمنافع الوظيفية الأخرى.

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (١٤- ١٩).

مجال ضعف دعم الإدارة العليا:

يعكس ظاهرة الحاجز الزجاجي التي تجسد الصعوبات التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز الإدارية العليا كالنعت السلبي (الوصف السلبي) وعدم وجود الداعمين لها من متخذي القرار الرئيسين لأنهم رجال، واعتقاد المسؤولين بأن المرأة أقل استقراراً في الوظيفة، واقل قدرة على اتخاذ القرار والقيادة من الرجل، واعتقادهم بأن ولاءها للعمل ضعيف مقارنة مع الرجل (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢: ٤٩).

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (٢٠ - ٢٥).

مجال التكوين الطبيعي والنفسي:

تتعلق بتكوين المرأة الطبيعي والنفسي ومثل الحمل والولادة والأمومة والتركيبة النفسية ومدى تأثير ذلك على تقدمها وظيفياً.

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (٢٦-٣١).

تقدم المرأة وظيفياً:

هي عملية نقل المرأة الموظفة من وظيفتها الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام، حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠هـ).

ويقاس هذا المتغير من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة من (٣٢-٣٧).

١-٦ الدراسات السابقة:

تم اجراء مسح للدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً، وقد تمحور اهتمام هذه الدراسة بدراسة اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً، وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى بالتركيز على مختلف المعوقات، إلا أنها اشتركت في دراسة بعض المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة وظيفياً.

وفيما يلي عرضاً للمجالات التي تتناولها الدراسة الحالية وكما يراها الباحثون الذين تناولوا موضوع الدراسة بالبحث:

١- المجال الاجتماعي:

تطرقت العديد من الدراسات إلى المجال الاجتماعي كأحد المجالات التي تعيق تقدم المرأة وظيفياً، بحيث يتضمن هذا المجال العادات والتقاليد، ونظرة المجتمع للمرأة، والمركز الاجتماعي، والتشريعات والقوانين. ففي دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) تم تشخيص المعوقات الرئيسية التي تواجهها المرأة في تقدمها وظيفياً في القطاع الخاص الأردني من وجهة نظرها، وفي كافة المستويات الإدارية، وتبرير المعوقات الرئيسية التي يتم التوصل إليها من خلال المنظورين المجتمعي والوظيفي الواسعين وطروحاتها الرئيسة، واللذين يلتقيان مع الطبيعة التشخيصية للدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن ترتيب معوقات البعد الاجتماعي مرتباً حسب أهميتها على النحو التالي: احتل تخوف الرجال من منافسة المرأة لهم في العمل المرتبة الأولى، تلاه عدم توفر الخدمات الاجتماعية الداعمة، تلاه دور التنشئة الاجتماعية والتربوية، تلاه قيم المجتمع المرسخة للدور الثانوي للمرأة، تلاه اتجاهات المجتمع السلبية نحو المرأة، وأخيراً تبعية المرأة للرجل. لم تتفق نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٩١) مع النتائج السابقة حيث يوجد تقبل بشكل عام لتولي المرأة الأردنية وظائف في المستويات الإدارية العليا والدنيا. وهذا يدل على زوال معظم المفاهيم الاجتماعية التي كانت تقف عائقاً في سبيل وصول المرأة لمثل هذه المستويات الإدارية.

وأظهرت نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) أن ثلاثة عوامل فقط هي: التعليم، والحالة الاجتماعية، وتعليم الأب من أصل أثني عشر عاملاً ديموغرافياً واجتماعياً التي أجريت في منظمات الأعمال الأردنية، أثرت بدلالة إحصائية بمستوى (١٠%) فأقل على مجال أو أكثر من مجالات المعوقات لكل من هذه العوامل الثلاثة. وقد تعارضت نتائج دراسة (العزام والشهابي، ٢٠٠٣) مع نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٩١) بحيث أن نسبة (٧٤,٥%) من النساء

المبحوثات أوضحت بأن "نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة والعادات والتقاليد في المجتمع الأردني" تعتبر من المعوقات الأساسية التي تعيق وصول المرأة للموقع القيادي، فالعادات والتقاليد الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية غالباً ما تشجع المرأة على ممارسة الأعمال البسيطة والتقليدية، وإبعادها قدر الإمكان عن الوظائف الصعبة والمرهقة وخاصة ما يتعلق بالمواقع القيادية. فيما أكدت نصف المبحوثات (٤٧,٩%) منهن إلى أن "العشائرية تحد من تقدم المرأة" حيث أن العشائرية السائدة في المجتمع الأردني غالباً ما تفضل ترشيح الرجال للمناصب القيادية، ونسبة (٨٠,٩%) من المبحوثات تؤكد على أن اعتقادهن بـــ "النظرة السلبية للرجل اتجاه عمل المرأة". فغالباً ما ينظر القادة الإداريون إلى عمل المرأة بأنه دون المستوى المطلوب نظراً لضعف كفاءتها وقلة اهتمامها بالتطوير، وتمتعها بالإجازات الكثيرة وتفهمها للأوامر والتعليمات التي تصدر... إلخ. وأيضاً أشارت (٧٦,٨%) من النساء المبحوثات إلى أن "الظروف العائلية وأعباءها" تلعب دوراً كبيراً في عدم تبوئهن للمواقع القيادية وخاصة النساء المتزوجات، وما يقارب (٧٣,٤%) منهن متزوجات ومطلقات ولديهن أبناء وإنهن يتحملن أعباء كبيرة في تربية وتنشئة هؤلاء الأبناء وتوفير مستلزمات المعيشة اليومية وأعباء القيام بالواجبات المنزلية إضافة إلى الأعباء الوظيفية وما تتطلبه من التزامات كثيرة، الأمر الذي يثقل كاهل المرأة، وتركيز الاهتمام على جانب قد يكون على حساب الجانب الآخر، فيؤثر على مستوى أدائها لهذا الجانب.

وأوضحت دراسة (Jones & Lin, 2001) أن نظرة المرأة الصينية العاملة في الشركات تختلف عن نظرة المرأة الأمريكية العاملة في الشركات من حيث أنه لا تزال الأعمال المنزلية هي العبء المزدوج مع الوظيفة، وهي حاجز لتولي المرأة الصينية المناصب الإدارية. وتبين الدراسة أيضاً بأن المرأة تواجه قضايا مماثلة في جميع انحاء العالم رغم اختلاف درجة الجدية في المشكلة، وأن التراث الثقافي والتقاليد الموروثة والقيم التأريخية، تشكل اختلافات في ظروف ومواقف مختلفة تجاه المرأة كمديرة.

واتفقت دراسة (Abidin, et al., 2008) مع ما توصلت إليها الدراسة السابقة من حيث أن الالتزامات العائلية ووجود الأطفال لدى المرأة المحاسبة في الشركات الماليزية لهما أثر سلبي على فرص العمل المتاحة لها.

٢- مجال التأهيل المهني والمعرفي:

اهتمت العديد من الدراسات بمجال التأهيل المهني والمعرفي كأحد معوقات تقدم المرأة وظيفياً، حيث بينت دراسة (الفرحان، ١٩٨٩) بأن وزارة التربية والتعليم تحرص على تطبيق

النصوص القانونية في البعثات والدورات بدون تمييز بين المستفيدين منها. إلا أن الممارسة العملية أثبتت أن غالبية المستفيدين من هذه البعثات والدورات هم الموظفون الذكور. كما أن (٨٧,٩%) من الموظفات في المستويات الإدارية لم يحصلن على أية بعثة وحوالي (١٢%) فقط حصلن على أكثر من بعثة واحدة. وأكثر من نصف هذه النسبة وبالتحديد (٧,١%) من اللواتي حصلن على بعثات كن من الموظفات في المركز. ولقد بين مجتمع الدراسة بأن هناك تفضيلاً للذكور على الإناث في نظام البعثات بسبب دور العلاقات الشخصية بين الرئيس والمرؤوس. وعدم موضوعية تطبيق أسس البعثات وخاصة العلمية والتي لم تنصف المرأة العاملة فيها. وبالنسبة للدورات فإن (٤٤,٧%) من مجتمع البحث لم يحصلن على أية دورة وأن (٤٥,٣%) حصلن على أكثر من دورة. وإن كانت هذه النسبة أفضل وبشكل ملحوظ من نسبة الحاصلات على بعثات إلا إن أغلب هذه الدورات كانت دورات محلية قصيرة المدى لم تتجاوز بضعة أسابيع. وفي طبيعتها كانت فنية متخصصة في حقل من حقول التخصصات المتعددة.

وتبين في دراسة (الفرحان، ١٩٩١) المشار إليها سابقاً بأن يتوفر لدى المرأة القدرة العلمية والمهنية التي تمكنها من المساهمة والعمل في المجالات الإدارية العليا والوسطى. وتوفر هذه القدرات من العوامل الأساسية لتطوير العملية التنموية وانجاحها.

وتوصلت دراسة (Jones & Lin, 2001) بأن المرأة الصينية تحتاج إلى بعض التغيرات في التنشئة الاجتماعية وذلك بإعداد أنفسهن من خلال التعليم والتعلم للتنافس مع الرجل في سوق العمل.

وتدل نتائج دراسة (الخطيب، ١٩٩٨) على اتجاهات إيجابية عند القادة الإداريين في الجامعات الأردنية نحو امتلاك المرأة للمهارات القيادية، فهذه المهارات تصف قدرات وممارسات عملية يجب أن يمتلكها القائد التربوي حتى يستطيع أن ينجح في عملية القيادة.

وقد توصلت دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) إلى أن فرص التعليم الجامعي حصل على المرتبة الخامسة من حيث الأهمية وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥)، إلا أن النسبة المئوية للمبحوثات غير الموافقات زادت عن النصف وبلغت (٥٠,٩%)، وهذه النتيجة تشير إلى عدم موافقة أغلبية المبحوثات على عدم تساوي فرص التعليم الجامعي بين الرجل والمرأة، واحتل عدم تطوير كفاءة المرأة المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وبنسبة موافقة بلغت (٧٣,١%)، وكما هو معروف فإن تطوير الكفاءة يعتمد على عوامل عديدة مثل الدوران الوظيفي، وتوفر الأشخاص الداعمين، أو ممارسة العمل في الوظائف الأكثر أهمية، التي تمكن من تطوير المهارات والقدرات بدرجات أعلى من غيرها من الوظائف. ومعروف أيضاً أن

المرأة قلما تستفيد من مثل هذه العوامل في العمل، فعلى سبيل المثال توجد المرأة عموماً في الوظائف الأقل أهمية. ولقد جاء ضعف مشاركة المرأة في برامج التدريب الداخلية والخارجية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٢,٨٢) وبنسبة موافقة بلغت (٧٣,٩%). وتلعب برامج التدريب دوراً مهماً في اكتساب المهارات والقدرات والمعارف اللازمة لتبوء المراكز الوظيفية الأعلى.

وتدل نتائج الدراسة على إن فترات الدورات التدريبية الداخلية والخارجية المتاحة للمرأة منخفضة. وإن ظروف المرأة الاجتماعية لا تمكن من اغتنام فرص التدريب الخارجي، الذي يعتبر ضرورياً في كثير من الأحيان لاكتساب المهارات والمعارف المطلوبة للوظائف في المراكز المتقدمة. واتفقت نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) بأن التدريب الخارجي له أثر ذو دلالة إحصائية في اتجاهات المرأة نحو المعوقات، ولم تتفق مع نتائج الدراسة السابقة لها على أن التدريب الداخلي لم يكن له أثر ذو دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين.

٣- مجال عدم المساواة في العمل:

تطرقت العديد من الدراسات لمجال عدم المساواة بين المرأة والرجل في العمل كأحد معوقات تقدم المرأة وظيفياً وذلك من خلال أنظمة الخدمة المدنية وفرص المشاركة في البرامج التدريبية وتوليها مراكز قيادية. حيث توصلت نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٨٩) أن المبحوثات يعتقدن بأن الترفيع في نظام الخدمة المدنية منصف في نصوصه وتطبيقاته وذلك لاعتماده على معيار الأقدمية الذي يحمي حقوق الموظف، ويضمن أسس العدالة للرقي الوظيفي الذي يشكل معياراً موضوعياً خاصة في مؤسسة كبيرة الحجم مثل وزارة التربية والتعليم.

فقد توصلت نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٩١) أن إتجاهات الذكور في الوقت الحاضر تؤيد مساواة المرأة بالرجل من حيث فرص المشاركة في البرامج التدريبية، وتولي المرأة مراكز قيادية، والمساواة في تبني أي طموح قيادي لدى المرأة؛ أن هذه النتيجة تعتبر عاملاً ايجابياً آخر للمناداة بضرورة استغلال الطاقات والقدرات المتوفرة لدى المرأة.

تبينت دراسة (Amelie, 2008) التي أجريت في السعودية بأنه رغم أن القانون خفف من تمييز المرأة إلا أن الحكومة قد عززت من التمييز في مجالات التحولات الاقتصادية، والإصلاح لأن الكثير من هذه المجالات خلقت للمرأة بيئة الحركة الأنثوية (Feminization)، حيث تتضمن تخصيص أماكن للمرأة في العمل التي يعمل فيها الرجل والمرأة.

توصلت نتائج دراسة (العضايلة، ١٩٩٨) التي أجريت في القطاع العام الأردني إلى أن حوالي (٥١%) من المبحوثات يعتقدن بأنه لم يتم إعطائهن الفرصة للإلتحاق بالدورات التدريبية،

بينما يعتقد حوالي (٢٨%) منهن بأن فرص التدريب متساوية للجميع وبذلك تعارضت هذه النتائج مع دراسة (الفرحان، ١٩٩١).

واختلفت نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) مع نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٨٩) بأنه يوجد عدم تناسب قرارات التعين والترقية مع كفاءة المرأة وبعدم تكافؤ الفرص, وبالتمثيل غير المتكافئ بين الرجل والمرأة في المراكز الإدارية العليا. كما اتفقت مع نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٨٩)، بأن المرأة الموظفة ترى بأن تشريعات العمل الأردني المتعلقة بالأجور تساوي بين الرجل والمرأة.

واتفقت دراسة (Abidin, et al, 2008) مع دراسة (الرشيد وأبو دولة, ٢٠٠١) إلى أن هناك ضغوط أمام المرأة لتعيينها في مهنة المحاسبة التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً.

واتفقت دراسة (Zafarullah, 2000) مع دراسة (الفرحان، ١٩٨٩) أيضاً بأنه رغم أن العوامل الاجتماعية تشكل عائقاً رئيسياً أمام حصول المرأة على الوظائف العامة إلا أن هناك معوقات نظامية تعيق تقدم المرأة وظيفياً، حيث أن التشريعات والدساتير تنص على عدم التميز في الإنخراط في الخدمة العامة بين الرجل والمرأة إلا أن المرأة لا تزال تناضل من أجل الحصول على التقدم الوظيفي والترقية. وهناك عدد قليل من النساء البنجلاديشيات استطعن الحصول على مراكز متقدمة وظيفياً في السنوات القليلة الماضية اللواتي هن أساساً جئن من المدن الكبيرة ولهم مستوى عال من التعليم. وهذا يدل على وجود معوقات نظامية تعيق تقدم المرأة وظيفياً.

وجاءت نتائج دراسة (العزام والشهابي، ٢٠٠٣) التي أجريت في الأردن متفقة مع نتائج (الفرحان، ١٩٨٩) بأن القوانين الحكومية لا تميز بين الرجل والمرأة، ومتفقة مع نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) من حيث أن الواقع الفعلي يكشف عن التمييز لصالح الرجل في احتلاله للمواقع القيادية، على الرغم من توفر المؤهلات المطلوبة لأخذ المواقع القيادية للمرأة من حيث الدرجة العلمية والخبرة الفعلية والكفاءة إلا أن نسبة مشاركتها هذه المواقع بالمقارنة مع الرجل قليلة أو ليست بالمستوى المطلوب، وذلك للأفضلية النسبية التي يتمتع بها الرجل في أخذ هذه المواقع.

واتفقت نتائج دراسة (العزام والشهابي، ٢٠٠٣) مع نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) من حيث تأكيد الغالبية العظمى من النساء المبحوثات (٨٨,٣%) على أن "الترشيحات للمناصب القيادية لا تبنى على أسس موضوعية"، حيث غالباً ما يتم اختيار الرجال للمناصب

القيادية حتى ولو أن المرأة المنافسة على المنصب تحمل المؤهلات الكفؤة لهذا المنصب، حيث لا توجد معايير عملية موضوعية في اختيار الأفراد للمناصب القيادية.

كما تهدف دراسة (Al-khateeb, 2003) إلى تحليل اتجاهات المرأة السعودية عن دورها في المجتمع والعائلة، وخاصة إدراكها لمفهوم المساواة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة السعودية تركز على المساواة في العمل أكثر من مطالبتها بالمساواة في العائلة، وان مفهوم المساواة كما هو في المجتمعات الغربية يسبب مشاكل اجتماعية محتملة في السعودية.

وجاءت نتائج دراسة (الفرحان، ١٩٩١) مؤيدة لذلك من وجهة نظر الذكور. وكذلك جاءت نتائج دراسة (Amelie, 2008) مؤيدة للدراستين السابقتين حيث توصلت الدراسة إلى أن المرأة السعودية رغم مساواتها في القوانين وبالأخص في النظام الأساسي للحكم (الدستور)، حيث منح القانون للمرأة السعودية المساواة مع الرجل ومنح لها الحرية في التعلم والعمل والتنقل، إلا أن المرأة السعودية تحاول أن توسع من هامش الحرية (Autonomy) المشار إليه في النظام الأساسي للحكم وذلك من خلال محاولاتها للخروج الى العمل.

٤– مجال ضعف دعم الإدارة العليا:

اهتمت العديد من الدراسات بمجال ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة الموظفة في تولي مناصب إدارية وسطى وعليا وظيفياً، حيث تلقى المرأة الموظفة ضعفاً في دعم الإدارة لتبوئها المراكز العليا، وسميت ضعف دعم الإدارة العليا بالحاجز الزجاجي في أدبيات الإدارة المعاصرة. إذ هدفت دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) إلى التعريف بظاهرة السقف الزجاجي (Glass ceiling) ذات الاهتمام المتزايد في الأدب الإداري المعاصر المتعلق بالمرأة.

واستنتجت هذه الدراسة بأن بند معارضة الرجال لترؤوس المرأة لهم جاء في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بلغت (٧٣,٧%)، واحتل بند اعتقاد مسؤولي الإدارة العليا بضعف استقرار المرأة المرتبة الثانية وبنسبة (٧١,٤%) وهذه تتعلق بعدم استمرارية المرأة في العمل وبتأثير ذلك على مدى تأهيلها واستعدادها لتبوء المراكز العليا. وجاء اعتقاد مسؤولي الإدارة العليا بضعف تحلي المرأة بسمات القدرة على اتخاذ القرار والسمات القيادية الأخرى في المرتبة الرابعة، كما بلغت نسبة الموافقة (٦١,٧%). ويلعب مثل هذا الاعتقاد بالطبع دوراً مؤثراً على ترشيح المرأة من قبل من لهم الشأن والقرار للمراكز الإدارية الأعلى.

وجاءت نتائج دراسة (العضايلة، ١٩٩٨) متفقة مع نتائج دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) حيث بينت الدراسة أن (٥٧%) من الموظفات يعتقدن بأن الموظفين لا يثقون بعمل الموظفات دائماً وفي بعض الأحيان، وأن (٨٣%) منهن يعتقدن بأن الموظفين لا يفضلون أن

تكون رئيستهم أنثى، وأن (٥٩%) من المبحوثات يعتقدن بأنه لا يتم إشراكهن في القرارات المتعلقة بالأعمال الموكلة إليهن بشكل دائم وفي بعض الأحيان.
استنتجت دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) ان المرأة حققت تقدماً ملموساً في تضيق الفجوة بينها وبين الرجل في الوظيفة إلا أن ظاهرة السقف الزجاجي والتمثيل غير المتكافئ في المستويات الإدارية العليا ظاهرتان ما تزالان موجودتين.

توصلت دراسة (Wirth, 2004) التي أجريت في المنظمات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات البحوث في هيئة الأمم المتحدة، إلى أن بطء تقدم المرأة وظيفياً يعود إلى الحاجز العامودي والأفقي (السقف الزجاجي) الذي ينبثق من النظرة السلبية إلى المرأة حول عدم قدرتها على القيام بالعمل مثل الرجل ، وتبين من نتائج الدراسة بأن ضعف الدعم الإداري والوظيفي من الإدارة العليا في مكان العمل يعيق تقدم المرأة وظيفياً ايضاً في مكان العمل.

واتفقت دراسة (Abidin, et al, 2008) مع النتيجة السابقة من حيث أن ظاهرة السقف الزجاجي لا تزال موجودة ومتمثلة في عدة حواجز في طريق التقدم الوظيفي للمحاسبات الماليزيات في مؤسساتهن.

٥- مجال التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة:

اهتمت العديد من الدراسات بمجال التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة الموظفة كمعوق لتقدمها وظيفياً في المستويات الإدارية المختلفة. حيث بينت دراسة (الفرحان، ١٩٩١) أن تكوين المرأة الطبيعي والنفسي قد يؤثر على إنتاجيتها. ولكن ذلك لا يجب أن يقف عائقاً في سبيل مشاركة المرأة في هذه المستويات الإدارية؛ بل يجب استغلال القدرات العلمية والمهنية المتوفرة لدى المرأة إلى أقصى حد ممكن نظراً للحاجة الماسة إلى استغلال جميع القدرات المتوفرة بغض النظر عن التكوين الطبيعي لكل من يمتلك أياً من هذه القدرات. ودلت دراسة (الرشيد وابو دولة، ٢٠٠١) بأن المبحوثات لا يعتبرن البعد النفسي والجسمي معوقاً أمام تقدمهن وظيفياً. وقد جاءت دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) مخالفة لذلك بأن التكوين الطبيعي للمرأة يشكل معوقاً ضعيفاً بناءً على المعيار المطبق في الدراسة، فقد استثني من التحليل ولم يدرس تأثير العوامل المستقلة عليه.

١-٧ ما يميز هذه الدراسة:

- إن أهم ما تتميز به هذه الدراسة بأنها تبحث في معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، لما في ذلك من مواكبة للتطورات وتحسين ظروف العمل الداخلية والاستجابة للمتغيرات الخارجية على عمل المرأة وتقدمها وظيفياً.

- كما تتميز هذه الدراسة بتركيزها على الموظفات والإداريات في مراكز الوزارات السعودية حيث تعتبر المرأة حجر الأساس في التحول نحو استخدام هذه المفاهيم والاستفادة من المقترحات التي تتوصل إليها هذه الدراسة.

١-٨ منهجية الدراسة:

تبنت هذه الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي من حيث وصف أفراد مجتمع الدراسة وعينتها، إلى جانب وصف أداة الدراسة وخصائص صدقها وثباتها، وإعتمدت على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة. وقد استخدم هذا المنهج لملائمته مع أهداف الدراسة الحالية.

١-٩ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل الإجابات على أسئلة الدراسة وإختبار فرضياتها فقد استخدمت الباحثة اساليب التحليل الإحصائي المناسب لتحليل بيانات الدراسة وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) التالية:

١- تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لعرض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

٢- تم إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لوصف خصائص إجابات أفراد عينة الدراسة على إستبانة الدراسة.

٣- تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) من أجل معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في مراكز الوزارات السعودية حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وإختبار (LSD) وذلك لمعرفة الفروقات البعدية دالة إحصائياً.

١-١٠ مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من (١٠٠٢) موظفة ويشمل جميع الموظفات العاملات في مراكز الوزارات السعودية من مديرات وموظفات، ويبلغ عدد الوزارات المبحوثة (٤) وزارات.

١-١١ عينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية التناسبية لاختيار عينة حجمها (٣٠٠) فرداً من مجتمع الدراسة المكون من (١٠٠٢) موظفة وإدارية، وذلك وفقا لجدول رقم (٣,١١) (Sekaran, 2003: 294). حيث يتناسب حجم العينة المختارة من كل مركز وزارة حسب حجمها من حيث عدد الموظفات والإداريات. وتم حساب حجم العينة لكل طبقة (وزارة) وفقاً للمعادلة الآتية:

حجم العينة الطبقية العشوائية = (حجم الطبقة / حجم المجتمع) x حجم العينة.

حيث يتناسب حجم العينة المختارة من كل وزارة مع حجمها من العاملات، وحسب التفصيل الآتي في الجدول (١):

الجدول ١. أعداد الموظفات في مراكز الوزارات السعودية
وعدد الاستبانات الموزعة على العينة

الرقم	أسم الوزارة	عدد الموظفات	عينة الدراسة
١	وزارة التربية والتعليم	٥٧٨	١٧٣
٢	وزارة الخدمة المدنية	٨٢	٢٥
٣	وزارة الثقافة والإعلام	٢١٤	٦٤
٤	وزارة الشؤون الإجتماعية	١٢٨	٣٨
	المجموع	١٠٠٢	٣٠٠

المرجع: دائرة الشؤون الإدارية في الوزارات المبحوثة.

يلاحظ من الجدول (١) بأن عدد الموظفات وعينة الدراسة موزعة حسب الوزارات التالية:

وزارة التربية والتعليم: الوزارة التي تعمل فيها (٥٧٨) امرأة موظفة ومديرة.

وزارة الخدمة المدنية: الوزارة التي تعمل فيها (٨٢) امرأة موظفة ومديرة.

وزارة الثقافة والإعلام: الوزارة التي تعمل فيها (٢١٤) امرأة موظفة ومديرة.

وزارة الشؤون الاجتماعية: الوزارة التي تعمل فيها (١٢٨) امرأة موظفة ومديرة.

الجدول ٢. عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة وعدد الاستبانات المستردة من مراكز الوزارت السعودية

الرقم	أسم الوزارة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة
١	وزارة التربية والتعليم	١٧٣	١١٧
٢	وزارة الخدمة المدنية	٢٥	٢٥
٣	وزارة الثقافة والإعلام	٦٤	٥٠
٤	وزارة الشؤون الاجتماعية	٣٨	٣٨
المجموع		٣٠٠	٢٣٠

ويلاحظ من الجدول (٢) بأن عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة بلغ (٣٠٠) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (٢٣٠) استبانة أي بنسبة (٧٦,٦٦%). وتم استبعاد (٦) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٢٤) استبانة أي بنسبة (٧٤,٦٦%) وهذه نسبة مقبولة في عرف التحليل الإحصائي.

١-١٢ أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة خصيصاً، وذلك على النحو التالي:

أولاً: قسم المعلومات العامة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية (المستوى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد دورات التدريب الداخلية التي شاركت فيها، عدد دورات التدريب الخارجية التي شاركت فيها، الدخل الشهري).

ثانياً: قسم بيانات الدراسة وتتكون من (٣٧) عبارة لقياس إتجاهات الموظفات والمديرات، على النحو التالي:

العبارات من (١-٦) وتقيس مستوى المجال الاجتماعي.

العبارات من (٧-١٣) وتقيس مستوى المجال المهني والمعرفي.

العبارات من (١٤-١٩) وتقيس مستوى عدم المساواة في العمل.

العبارات من (٢٠-٢٥) وتقيس مستوى ضعف دعم الإدارة العليا.

العبارات من (٢٦-٣١) وتقيس مستوى مجال التكوين الطبيعي والنفسي.

العبارات من (٣٢-٣٧) وتقيس مستوى تقدم المرأة وظيفياً.

وتم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي بتدرج من (٥) موافقة تماماً، و(٤) موافقة، و(٣) موافقة إلى حد ما، و(٢) غير موافقة، و(١) غير موافقة على الإطلاق.

وهناك سؤالان مفتوحان لمعرفة رأي المبحوثات لأهم معوقات تقدم المرأة وظيفياً والمقترحات بصدد التغلب عليها.

١-١٣ صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني هل إن العبارات الواردة في الاستبانة تقيس فعلاً الهدف الموضوع من أجله. وللتأكد من صدق الاستبانة قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، وذلك للتحقق من ملائمة الاستبانة بشكل عام وصلاحية عباراتها لقياس ما وضعت لقياسه، وبعد أن أخذت ملاحظات وتوجيهات المحكمين بعين الاعتبار، فقد استقر رأيهم على تلك العبارات التي احتوتها الاستبانة. وللتأكد من وضوح وفهم العبارات الواردة فيها، فقد تم إجراء دراسة إختبارية (Pilot Study) مكررة مرتين لعينة مكونة من (٣٠) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك لمعرفة مدى وضوح وسهولة فهم العبارات لدى أفراد عينة الدراسة.

١-١٤ ثبات أداة الدراسة:

تعني ثبات الأداة إذا تم تطبيق أداة الدراسة مرة أخرى على نفس أفراد مجتمع الدراسة وفي نفس الظروف يجب أن يعطي نفس النتائج أو نتائج قريبة جداً. من أجل التحقق من ثبات أداة الدراسة عند تطبيقه في البيئة السعودية فقد تم استخدام معاملات الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Coefficient Alpha) لجميع عبارات الاستبانة، ولعبارات كل مجال. والجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول ٣. نتائج معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

الرقم	المجالات	قيمة كرونباخ ألفا
١	المجال الإجتماعي	٧١,٦%
٢	مجال التأهيل المهني والمعرفي	٧٧,٨%
٣	مجال عدم المساواة في العمل	٨٢,٣%
٤	مجال ضعف دعم الإدارة العليا	٧٩,٩%
٥	مجال التكوين الطبيعي والنفسي	٨٥%
٦	تقدم المرأة وظيفياً (الترقية)	٧٧,٣%
٧	كافة فقرات المجالات	٩٠,٥%

١-١٥ مصادر جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على أسلوبين من أساليب جمع البيانات:

١- **الأسلوب النظري:**

تم استخدام المراجع من الأدب الإداري لتغطية الجانب النظري وذلك بالإعتماد على الكتب والمراجع والمقالات المنشورة، وكذلك على الدراسات العلمية المحكمة المنشورة في الدوريات المختلفة والمتعلقة بهذا المجال، كما تم استخدام شبكة الحاسوب (Internet) للحصول على الدراسات والأبحاث حول موضوع اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً.

٢- **الأسلوب الميداني:**

وهي المعلومات الأولية التي تم جمعها بواسطة المسح الميداني، حيث قامت الباحثة بتطوير إستبانة لقياس متغيرات الدراسة، وتضمنت الإستبانة مجموعة من العبارات والأسئلة التي تمت من خلالها جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. وقد تمت الاستفادة لإعدادها من:

١- دراسة (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١) في جميع عبارات مجال التأهيل المهني والمعرفي من عبارة رقم (٧ إلى ١٣)، وتمت الإستفادة من العبارة رقم (١٤) فقط في مجال عدم المساواة في العمل، وأما في مجال ضعف دعم الإدارة العليا فقد تمت الإستفادة من العبارة رقم (٢٠ إلى ٢٣)، وبقية العبارات فقد تم وضعها من قبل الباحثة.

٢- وأما دراسة (الفرحان، ١٩٩١) فقد تمت الاستفادة منها في وضع عبارات مجال التكوين الطبيعي والنفسي من عبارة رقم (٢٦ إلى٣٠) وتم وضع العبارة رقم (٣١) من قبل الباحثة.

٣- أما عبارات المجال الاجتماعي من عبارة رقم (١ إلى ٦) وعبارات مجال تقدم المرأة وظيفياً من عبارة رقم (٣٢ إلى ٣٧) فقد تمت وضعها من قبل الباحثة مع إضافة سؤالين مفتوحين.

وبعد جمع الاستبانات تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متخصصة التي تتضمنها الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والتي تناسب وطبيعة هذه الدراسة.

١-١٦ محددات الدراسة:

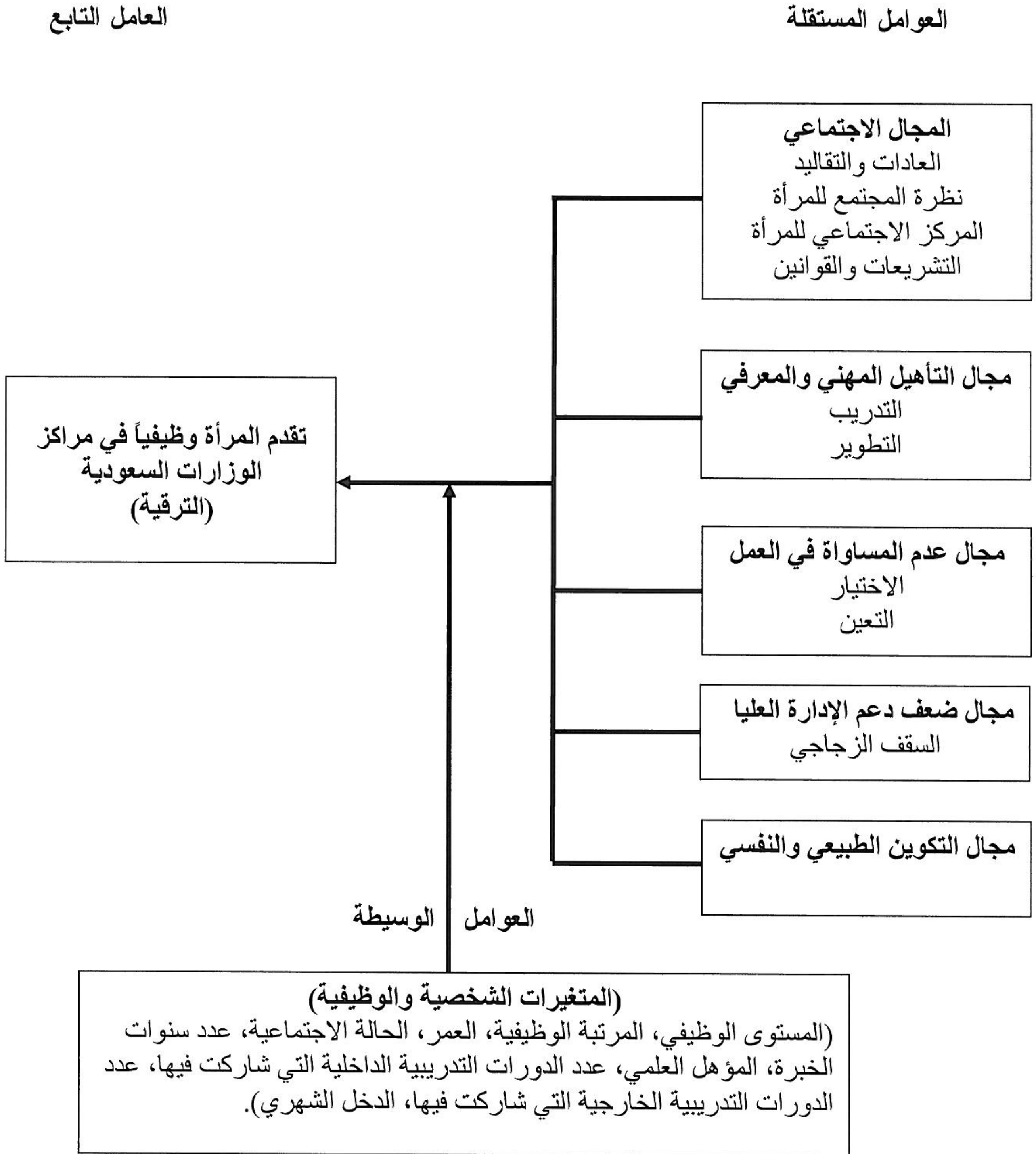
تتعلق محددات الدراسة بمجتمع وعينة الدراسة:

- تقتصر هذه الدراسة على المرأة الموظفة في مراكز الوزارات في المملكة العربية السعودية لصعوبة الوصول إلى فروع الوزارات في المناطق.
- تقتصر هذه الدراسة على أربع وزارات سعودية فقط، وذلك لصعوبة الحصول على البيانات المتعلقة بهذه الدراسة في بقية الوزارات الأخرى.
- تقتصر هذه الدراسة على معرفة إتجاهات الموظفات والإداريات في المستويات الإدارية المختلفة دون الرجال في مراكز الوزارات السعودية.

١-١٧ نموذج الدراسة:

قامت الباحثة بتصميم نموذج الدراسة لتوضيح المتغيرات المستقلة (المجال الإجتماعي، ومجال التأهيل المهني والمعرفي، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي) والمتغير التابع (تقدم المرأة وظيفياً "الترقية"). والعوامل الوسيطة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)، وبالإستفادة من (الرشيد، ٢٠٠٠)، (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١). والشكل (١) يوضح ذلك:

الشكل ١. نموذج الدراسة



المصدر: (الرشيد، ٢٠٠٠)، و(الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١)، و(الفرحان، ١٩٩١).

الفصل الثاني
الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني
الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا الفصل الجانب النظري وذلك من خلال ثلاث مباحث، حيث يتطرق المبحث الأول إلى المجالات التالية: المجال الاجتماعي، ومجال التأهيل المهني والمعرفي، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة. ويتناول المبحث الثاني تقدم المرأة وظيفياً (الترقية)، أما المبحث الثالث فيتناول تعريف بمجتمع الدراسة.

٢-١ تمهيد:

خلق الله – سبحانه وتعالى – الإنسان من ذكر وأنثى، ليحقق التكامل بين ركنين هامين من أركان إعمار هذا الكون، بل هما الركنان الأساسيان اللذان عمر بهما ومن أجلهما هذا الكون وهذه الأرض، قال – تعالى سبحانه: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير" (الحجرات: ١٣).

فالمرأة من حيث الأصل تشترك مع الرجل، في أن الله تعالى أكرمها، فهي ابنة آدم عليه الصلاة والسلام، بل كانت أول امرأة خلقها الحق تبارك وتعالى جزأ من آدم عليه السلام قال تعالى "هو الذي خلقكم من نفس واحدة وجعل منها زوجها ليسكن إليها" (الاعراف: ١٨٩).

والدين الاسلامي الحنيف الذي نؤمن به جعل العلاقة بين الرجال والنساء علاقة مودة ورحمة وسكن، تبنى فيه الأسرة التي هي النواة الأولى في بناء الفرد والمجتمع، والدولة والأمة، ونؤمن بأن كل ما جاء به هذا الدين هو حق، وإن لم يكن لنا فيه نفع ظاهر، فإن الله – سبحانه وتعالى – له فيه حكمة قد لا ندركها كبشر، قال – سبحانه وتعالى: "الرجال قوامون على النساء" (النساء: ٣٤)، فهم قوامون على النساء، ولكن بضوابط وضعها الشرع حفاظاً على هذه المرأة، التي هي مخلوقة من مخلوقات رب العالمين، حالها كحال الرجل، فكيف يظلم الله مخلوقا خلقه؟ فإذا كان الرجل قواماً على المرأة، فإن النساء كرمن بسورة خاصة بهن، فيها من الضوابط والأحكام ما فيه، حفاظاً على كرامة المرأة وإنسانيتها، وحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والشرعية.

فإن مفهوم العمل ينحصر في جهد عقلي أو بـدني يبذلـه الإنسـان لإنتـاج خـدمات وسلع اقتصادية لأجل الكسب (السعد والحوراني، ٢٠٠٠: ١٥).

دخلت المرأة السعودية معترك الوظـائف العامـة التـي تتعلـق بخدمـة المجتمـع، مثل الطب والتعليم والوظيفة الحكومية وغير ذلك من الوظائف التـي يحتـاج المجتمـع فيـه إلى النساء المتخصصات في مجالهن. وان العمل يجب أن تراعـى فيـه ضـوابط الشـريعة وأحكامها من تحريم الخلوة، ومراعاة طبيعة المرأة، وعلى الجميـع رجـالاً ونسـاء مراعـاة آداب الاسلام في كل المجالات.

وحرص نظام العمل السعودي علـى تأكيـد إن عمـل المـرأة يكـون فـي جميـع المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ولذلك فقـد حظـرت المـادة (١٤٩) مـن النظـام تشـغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الصناعات الضارة، وأوكلـت إلـى وزيـر العمـل ان يحـدد بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضـارة بالصـحة أو مـن شـأنها أن تعـرض النسـاء لأخطار محددة مما يجب معـه حظـر عملهـن فيهـا أو تقييـده بشـروط خاصـة (كـريم، ٢٠٠٦: ٢١٧).

فإن الطبيعة الأنثوية لا تتناسـب مـع الأعمـال الشـاقة، ولا تسـمح بـه أجهزتهـا الحيوية، ومن ذلك العمل في المناجم والمحاجر أو العمـل فـي مجـالات محظـورة شـرعاً (السعد والحوراني، ٢٠٠٠: ١٩).

وما وصلت إليه المرأة الآن من العلم والمعرفـة فهـذا أمـر لـم يكـن بالحسـبان، خاصة أن طموح المرأة لا يقف عند حد، فهي تسعى لإزالة كـل مـا يمكـن أن يـؤدي إلـى التفرقة في المساواة بينها وبين الرجـل، لهـذا لـيس مـن المسـتغرب أن نجـد فـي بنـود الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة بنوداً تتعلق بواجب الدول الموقعـة علـى الاتفاقيـات فـي إيجاد المساواة بين الرجل والمرأة عبر تهيئة نفـس الظـروف للتوجيـه الـوظيفي والمهنـي، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلميـة فـي المؤسسـات التعليميـة فـي جميع الفئات.

إزداد الاهتمام بالمساهمة الإقتصادية للمرأة السعودية بشكل عام لمـا لهـا مـن أثـر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، مع إن نسبة النسـاء السـعوديات فـي القـوى العاملة متدنية إذا ما قورنت بنسبة الرجال، وهذا الاهتمام يعـود لسـببين أساسـيين، أولهمـا إن المرأة السعودية مورد بشري يمكن الاستفادة منه فـي زيـادة القـدرة الانتاجيـة، حيـث أن إستخدام القوى النسائية السعودية قد يخفف مـن اعتمـاد الدولـة علـى الأيـدي العاملـة

الأجنبية. أما السبب الثاني فهو إن المرأة السعودية ما تزال بشكل عام تعيش في بيئة مقيدة، وقد يترتب على دخولها ميدان العمل تحسن في وضعها الاقتصادي والاجتماعي، فإن الوظائف التي تحتلها المرأة السعودية بشكل عام هي من نوع الوظائف التابعة ولا تشمل المناصب الإدارية إلا في حالات نادرة كون الفرص المتاحة للمرأة للتقدم الوظيفي والوصول إلى المراكز القيادية الإدارية محدودة، فإن إعطاء المرأة فرصة العمل ضمن فئة وظائف الإدارة الوسطى، فإن التقدم الوظيفي من هذه الفئة إلى فئة الإدارة العليا ضعيف جداً.

وقد تعود أسباب إنخفاض نسبة مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل إلى القيم الاجتماعية من العادات والأعراف السائدة، التي تعتبر في العمل حالة إضطرارية للمرأة وأحادية الهدف.

تمثل البيئة المحيطة أحد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرأة من جانب, ونظرة المجتمع إليها من جانب آخر. لذلك فإن فهم مستجدات بيئة الأعمال سوف يتيح لنا بشكل مباشر تحديد أهم الفرص التي تتيحها البيئة الخارجية للمرأة، وبنفس القدرة سوف يسمح لنا بالتعرف على القيود التي قد تعترض نمو المرأة وتقدمها في مجالات العمل المختلفة (زايد، ٢٠٠٦).

ولكن لا بد من الاعتراف بأن التغيير الاجتماعي الذي حدث في جوانب كثيرة من المجتمعات العربية كلها وما صاحبه من طفرة اقتصادية جعل الدول العربية والخليجية بصفة خاصة تركز اهتمامها على التنمية الشاملة والاهتمام بالتعليم للمرأة والرجل على السواء، مما أفرز زيادة في عدد العاملات من النساء. وهذا ما أثار اهتمام الباحثين لدراسة أثاره على الجوانب المختلفة منها جانب دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (طاهر، ٢٠٠٤).

المبحث الأول

مجالات تقدم المرأة وظيفياً

يتطرق هذا المبحث إلى خمس مجالات تواجه التقدم الوظيفي للموظفات والمديرات والتي تتمثل بالمجال الاجتماعي (العادات والتقاليد، نظرة المجتمع للمرأة، المركز الإجتماعي للمرأة، التشريعات والقوانين)، ومجال التأهيل المهني والمعرفي (التدريب والتطوير)، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا (الاختيار والتعين)، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي.

٢-١-١ المجال الاجتماعي:

إن الدافع الرئيسي لخروج المرأة السعودية للعمل هو دافع اجتماعي، يتمثل في مشاركتها في الحياة العامة وتحقيق ذاتها في مكانة اجتماعية مرموقة (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ٣٠).

وهنالك اتجاهان نحو عمل المرأة يتمثل الإتجاه الأول في رفض عمل المرأة ويرى أنصار هذا الإتجاه التقليدي المحافظ أن المرأة خلقت لوظيفة واحدة وهي البيت خدمة وزوجة وأمـــاً، وتعليمها يفتح الباب لمشاكل اجتماعية ونفسية. أما أنصار الاتجاه الثاني فيرون بأن المرأة العاملة قد أثبتت جدارتها وأكدت مكانتها، فهي تكتسب الخبرة خلال عملها واتصالها بالناس خارج نطاق الأسرة وهي على وعي أكبر بمشكلات مجتمعها (حسن، ١٩٨٧ : ٩، ١٢).

أما (طاهر، ٢٠٠٤) فترى انه يوجد هنالك أربعة إتجاهات نحو عمل المرأة وهي:

أ- الاتجاه الأول: التقليدي المحافظ: يرى أن المرأة كائن ضعيف يحصر وظيفتها في الشـؤون الأسرية فقط وإنتاجها للقوى البشرية التي يحتاجها المجتمع (الإنجاب). ويرى أصـحاب هـذا الاتجاه في عمل المرأة خارج المنزل واختلاطها بالرجل أمراً يتنافى وتعاليم الدين والأعـراف الاجتماعيـة.

ب- الاتجاه الثاني: الذي يتميز بنظرة متحررة نسبياً ويعترف بحق المرأة في العمـل، إلا أنـه يرى وجود أعمال تتناسب وطبيعة المرأة مثل الخياطة والتعليم والتمريض وان هناك مجـالات أخرى لا يجوز أن تقتحمها المرأة نظراً لتعارضـها مـع الأعـراف والتقاليـد الاجتماعيـة.

ج- الاتجاه الثالث: يمكن وصفه بأنه متحرر يساوي بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات في كافة المجالات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويرى أن المرأة قـادرة علـى العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون أن يسبب ذلك تهديداً للرجل. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن التغيير الاجتماعي والتنمية الشاملة لا يمكن أن يتحققا دون تحرير المرأة ومسـاهمتها فـي العمل الإنتاجي باعتبارها تشكل نصف القوى البشرية والطاقة المنتجة.

د- الإتجاه الرابع: فيرى وبصورة عقلانية وواقعية أن المرأة العربية مورد بشري هام ما زال يشكل قوة احتياطية غير مستخدمة بشكل كاف يمكن الاستفادة منه في زيادة القدرة الإنتاجية للدول العربية خصوصا في الدول التي تشهد هجرة أبنائها من الذكور للعمل في الخارج، أو في دول الخليج العربية حيث أن استخدام القوة النسائية قد يخفف من اعتماد هذه الدول على الأيدي العاملة الوافدة.

إن العديد من مجالات العمل التي كانت منطقة عمل مخصصة للرجال فقط في وقت ما أصبحت الآن مفتوحة على مصراعيها أمام المرأة، وأن مناصب إدارية معينة كانت حكراً على الرجال أصبح للمرأة العاملة فيها نصيب كبير (وزيرات مثلا) (زايد، ٢٠٠٦).

ويتمحور المجال الإجتماعي في المكونات التالية:

١- العادات والتقاليد:

تعتبر العادات الاجتماعية ظاهرة تتميز بها المجتمعات عن بعضها البعض، وهي ظاهرة اجتماعية مهمة في الضبط الاجتماعي وتنظيم المجتمع، لأن لكل مجتمع عاداته وأسلوبه الخاص في الحياة اليومية، فالعادات الإجتماعية تنشأ في الأصل نتيجة للتفاعل بين الأفراد في المجتمع الواحد، فهي إذن سلوك مكتسب اجتماعياً ومتكرر يتعلمه الأفراد من مجتمعهم ويمارسونه فيه. ولهذا فالعادات الاجتماعية تكون عامة للأفراد في المجتمع الواحد دون استثناء يشترك فيها الفقير والغني الكبير والصغير وكل فئات المجتمع. وكان للعرف شأن عظيم في المجتمعات السياسية القديمة، حيث اعتبر المصدر الوحيد للقانون باعتبار أن الكتابة لم تكن معروفة عندئذ، وعندما عرفت الشعوب الكتابة تم تدوين القواعد العرفية المستقرة وأصبح العرف قانوناً مكتوباً (الرشدان، ١٩٩٩: ١٤٠، ١٦٢).

إن سيطرة العادات والتقاليد بقوة تذكرنا بنظريات (دوركهايم) في علم الاجتماع والتي تقضي بصراحة على إن الفرد نفسه لا قيمة له داخل المجتمع، ولكن العرف والتقاليد بصفة عامة هي التي تحدد للأفراد مسارهم (ظاهر، ١٩٨٧: ١٦٩).

إن رفض المجتمع السعودي عمل المرأة خشية الاختلاط وما قد يسببه من زلل وانحرافات، وإخلال بشرف المرأة وكرامتها، لما عرف عن المرأة الغربية وما يصيبها أحياناً في مجال العمل، إلا أنه يؤكد على عدم وجود الاختلاط في معظم مجالات عمل المرأة. أما الأعمال التي يفترض أداؤها الاختلاط بالرجال والنساء كالطب والتمريض في المستشفيات والمراكز الصحية، فإن المرأة العاملة في تلك الجهات ملتزمة بتعاليم الدين في الحشمة والتستر وصيانة نفسها من كل مكروه (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ٣٠).

إن التقاليد مسؤولة إلى حد ما عما ترمى به المرأة اليوم من التخلف والعجز عن مواكبة الحياة سواء أكان ذلك على صعيد اختيار الزوج لها، أو كونها أداة لإنجاب الأطفال, أو لطلب العلم بجميع مراحله، أو للعمل المنتج في الميدان الاقتصادي، أو للنشاط الثقافي في الميدان الاجتماعي (ظاهر، ١٩٨٧: ١٤).

ولكن بفضل التوجيهات الملكية السامية لخادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبد العزيز آل سعود والتطلعات الرامية إلى تطوير وتحضر المجتمع السعودي من خلال الاهتمام بشؤون المرأة العاملة ومساواتها بالرجل، واعطائها الفرصة الكاملة للمساهمة في البناء التنموي والمجتمعي، حيث انعكست هذه التوجهات السامية بحيث تم ترجمتها في قطاع التربية والتعليم على شكل سياسات وقرارات تعطي المرأة حقها في التقدم الوظيفي، الأمر الذي ترتب علية تحسين الموقع الوظيفي للمرأة.

وبفضل التربية والتعليم والعمل تبدلت أحوال المرأة، فتزايد عدد المتعلمات والعاملات، وصارت المرأة العربية تشارك إلى حد ما في الحياة العامة. كما تراجع جزئياً سلطان العادات والتقاليد الذي كان يكبلها ويحدد دورها ومركزها الاجتماعيين (سليم وآخرون، ١٩٩٩: ٣٥ – ٣٦).

٢- نظرة المجتمع للمرأة:

إن مساهمة المرأة في العمل في المملكة العربية السعودية لا تزال محدودة، لأن المجتمع السعودي يعتبر خروجها إلى العمل غير مقبول ويواجه بنظرة دونية، بالإضافة إلى أن المجتمع يقلل من قدرة المرأة على القيام بالعمل بكفاءة وفعالية (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ٢٩).

ذلك أنه في المجتمعات العربية وعلى الرغم من انتشار التعليم باعتباره مطلباً عاماً، إلا أن النظرة الاجتماعية التقليدية مازالت في معظم هذه المجتمعات، وبخاصة في الأرياف والبادية والتجمعات السكانية الشعبية، تعتبر أن الوضع الطبيعي للمرأة هو الزواج وحياة البيت وتقسيم الأدوار بناءً على هذا التمييز (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ١٨-١٩).

فقد تم تنشئة المرأة السعودية على إن الرجل والمرأة مختلفان بيولوجياً، حيث إن الرجل أكثر قوة وحزماً وعقلانية، بينما المرأة هي ضعيفة ومترددة وعاطفية (Al- Khateeb, 2003: 10).

والنظرة الدونية للمرأة لا تنحصر بوجهة نظر الرجال فقط وإنما هنالك بعض النساء اللاتي ينظرن إلى أنفسهن بنظرة دونية أيضاً ويعود ذلك إلى التنشئة الاجتماعية.

وقد أكدت على ذلك (Al- Khateeb, 2003: 65) بأنه لا بد من الإشارة إلى أحد الأسباب الذاتية الأخرى لإنخفاض معدلات مشاركة النساء في السوق والعمل، ألا وهو شخصية المرأة العربية التي مازالت تعاني السلبية وعدم الثقة بالنفس، وتحمل قيماً تعتبر العمل هو حالة اضطرارية وقتية، وإن الهدف الأول لها يتركز في حياتها الزوجية وحياة أطفالها.

٣- المركز الاجتماعي للمرأة:

إن عمل المرأة في المجتمع السعودي هو من أجل الحصول على مركز اجتماعي، يتلخص المركز الاجتماعي بوضع الفرد في علاقات اجتماعية مع الأفراد الآخرين داخل المجتمع القبلي، ولا يمت المركز الاجتماعي هنا إلى تطبيق نظرية الجدارة في تحمل مسؤولية العمل أو القيام بالوظيفة. إن المركز الاجتماعي يشير إلى عملية الاستعلاء على الآخرين الذين لا يملكون عملاً ما (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ١٦٦).

إن الدور الذي لعبته المرأة الخليجية بعد ظهور النفط، حيث مرت منطقة الخليج والجزيرة العربية بعد ظهور النفط بتغيرات وتحولات اقتصادية واجتماعية سريعة ترتب عليها ظهور تحديات جديدة تستدعي إعادة النظر والتفكير في نمط الحياة والمسؤوليات المطلوبة من المواطنين رجالاً كانوا أم نساء. وهذا يتطلب إعداد هؤلاء المواطنين لمواجهة التحديات الكبيرة وذلك من اجل إحداث النمو الاقتصادي والاجتماعي، وذلك لتحسين مستوى الحياة في هذه المنطقة من جميع النواحي، مع التركيز وعدم إغفال القيم الدينية والتراث الثقافي الذي ينظر للمرأة ودورها بالتقدير والاحترام، والتراث الثقافي مختلف عن العادات والتقاليد (طاهر، ٢٠٠٤).

ففي منطقة الخليج العربي حيث تبدو التقاليد قوية، فإن الذي يعطي المرأة مركزها الاجتماعي ليس ما تقوم به من عمل وإنما على العكس من ذلك فإن اقترانها بزوجها الذي ينتسب إلى عائلة أو قبيلة معينة هو الذي يؤيد نوع المركز الاجتماعي. وترفض المتزوجات والعازبات قضية الحاجة للعمل لأن الزوج أو العائلة تقوم بهذا الدور، بينما تتفق المطلقات والأرامل على الحاجة للعمل (ظاهر، ١٩٨٧: ١٦٩).

ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار تأثير نمو نسبة توظيف المرأة، وذلك لوجود زيادة في الاتجاهات السلبية نحو مشاركة المرأة في قوة العمل، إن مثل هذه الاتجاهات يمكن أن يظهر في البلدان الصناعية. وتعتبر الزيادة الحالية في مشاركة المرأة بقوة العمل مساهمة إضافية لإجهاد العائلة وعدم تنظيمها ويقلل من الاهتمام بالأطفال أو الإشراف عليهم عندما تكون الأم في العمل (Fakhro, 1990: 65).

٤- التشريعات والقوانين:

لا شك إن قدرة المرأة على المساهمة في كافة مجالات العمل ومساهمتها في التنمية الشاملة تخضع بشكل مباشر للقوانين واللوائح والتشريعات التي تصدرها الدولة.

وثمة مشكلة تواجهها المرأة العاملة هي تقسيم العمل بين الجنسين مع أن التشريعات الرسمية لا تقيد بحث المرأة عن عمل في القطاع العام، إلا أن الواقع العملي والأعراف تقيدها. أما المركز القانوني للمرأة العربية، فحتى في حال المساواة مع الرجل أمام القانون غالباً ما تقع التفرقة بينهما في شغل الوظائف العامة على صعيد الواقع. هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى، أن القوانين غالباً ما تحتوي الأعراف والعادات، وهذه قلما تنصف المرأة (سليم وآخرون، ١٩٩٩: ٢١، ٥١).

معرفة المرأة بهذه القوانين، ألا وهو وعيها بحقوقها في نظام الخدمة المدنية له أهمية في تقوية انتمائها للعمل وزيادة ثقتها بنفسها، إضافة إلى تقوية علاقتها مع صاحب العمل مما يؤثر على فعاليتها وإنتاجها (الخاروف، ٢٠٠٦: ١٠).

ولا بد للباحثة أن تلقي الضوء على بعض من هذه القوانين والتشريعات التي تنظم حقوقها وإلتزاماتها في الوظيفة. وأدناه أنواع الإجازات التي تستحقها المرأة الموظفة السعودية:

أنواع الإجازات:

وفي نظام الخدمة المدنية الصادر بقرار مجلس الوزراء ١٤٢٦/٥/٦هـ باعتماد العمل بلائحة الإجازات المرفوعة من مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ١٤٢٦/٢/١٦هـ كما صدرت موافقة سامية بتطبيق هذه اللائحة اعتباراً من ١٤٢٦/٥/١٥هـ.

أ- الإجازة الاستثنائية:

أشارت المادة (٢٠) من لائحة الإجازات بأنه يجوز بقرار من الوزير منح الموظف إجازة استثنائية بدون راتب لا تزيد مدتها عن سنة خلال خمس سنوات سواء كانت متصلة أو لفترات متفرقة ولوزير الخدمة المدنية تمديدها لمدة أو لمدد لا تزيد عن سنة أخرى. كما أشارت هذه المادة إلى أن الموظفة السعودية التي ترغب في مرافقة زوجها أو من يعولها شرعاً إلى الخارج يجوز منحها بقرار من الجهة الإدارية التي تعمل بها إجازة استثنائية بدون راتب متصلة أو منفصلة بحد أقصى لا تتجاوز عشر سنوات طوال الحياة الوظيفية. ويعامل زوج المبتعثة للدراسة في الخارج أو أحد محارمها الشرعيين إذا كان من موظفي الخدمة المدنية وفق هذه القواعد (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٠٨).

وتكون متطلبات إجراء الإجازة الإستثنائية وفقاً لدليل إجراءات ونماذج عمل إدارة شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، وهي كالتالي:

١- توفر رصيد يسمح بتمتع الموظف بالإجازة المطلوبة.

٢- موافقة الرئيس المباشر وصاحب الصلاحية على التمتع بالإجازة.

٣- أن لا تزيد الإجازة عن الحد الأعلى (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠٠١: ٢٢٨- ٢٢٩).

ب- إجازة عدة الوفاة:

تستحق الموظفة إجازة عدة وفاة براتب كامل وهذا ما أشارت إليه المادة (٢١) من لائحة الإجازات (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٠٨).

وتكون متطلبات إجراء إجازة عدة الوفاة وفقاً لدليل إجراءات ونماذج عمل إدارة شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة وهي كالتالي:

١- شهادة وفاة الزوج.

٢- صورة دفتر العائلة (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠٠١: ٢٦٤- ٢٦٥).

ج- إجازة مرافقة:

أوضحت المادة (١٥) من لائحة الإجازات بأن الموظف إذا أضطر إلى مرافقة أحد أقربائه لعلاجه أو إذا رغبت الأم في مرافقة طفلها الذي لا يتجاوز عمره سبع سنوات فإنه يسمح للموظف أو الموظفة بالتمتع برصيدهما من الإجازات العادية فإذا زادت المدة اللازمة للمرافقة على ما يستحقه من الإجازات العادية فيسمح له بالغياب ويعامل عن المدة الزائدة وفقا للفقرة (أ) من المادة الحادية عشر من اللائحة حسب ما تحدده التقارير الطبية بشرط:

١- أن يكون المريض أحد أولاد الموظفة أو زوجته أو زوج الموظفة أو من يعول من والديه أو أخوانه، ويجوز لوزير الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط.

كما أشارت الفقرة (ب) من المادة (١٥) من هذه اللائحة أن تنص التقارير الطبية على ضرورة وجود مرافق للمريض والمدة المقدرة للعلاج، كذلك لا بد أن يكون الموظف محرماً شرعياً للمريضة التي تعالج بالخارج أو بلد غير التي تقيم بها (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٠٧).

وتكون متطلبات إجراء إجازة مرافقة وفقاً لدليل إجراءات ونماذج عمل إدارة شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة وهي كالتالي:

١- تقديم تقرير طبي يوصي بحاجة المريض إلى مرافق.

٢- استنفاذ المرافق رصيده من الإجازات العادية.

٣- تقديم ما يثبت صلة المرافق بالمريض (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠٠١: ٢٣٤- ٢٣٥).

د- إجازة الوضع والأمومة:

أشارت الفقرة (أ) من المادة (٢٢) من لائحة الإجازات بأن الموظفة تستحق إجازة وضع براتب كامل مدتها أربعون يوما كحد أعلى من تاريخ الولادة. وإذا احتاجت الموظفة إلى إجازة بعد ذلك تعامل وفق الحالة الصحية لها أو لمولودها حسب قواعد الإجازة المرضية بغير سبب العمل التي أشارت إليها الفقرة (أ) من المادة (١١) أو إجازة المرافقة التي أشارت إليها المادة (١٥) من اللائحة حسب الحال كما أشارت الفقرة (ب) من المادة (٢٢) من لائحة الإجازات بأن الموظفة إذا رغبت التفرغ لرعاية مولودها فيجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها ثلاث سنوات كحد أعلى طوال خدمتها في الدولة بربع الراتب على إلا يقل ما يصرف لها عن ألف وخمسمائة ريال (١٥٠٠) ريال شهرياً. ويجوز للجهة الحكومية التعاقد على وظيفة المدرسة الممنوحة إجازة أمومة وفق قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١-٦٦٧) بتاريخ ١٤٢١/١/٢٤هـ (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٠٨-١٠٩).

وتكون متطلبات إجراء إجازة الوضع والأمومة وفقاً لدليل إجراءات ونماذج عمل إدارة شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة ويتم ذلك بتبليغ ولادة من المستشفى أو تقرير طبي لتحديد موعد الولادة التقريبي (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠٠١: ٢٦٠- ٢٦١).

٢-١-٢: مجال التأهيل المهني والمعرفي:

يعد مجال التأهيل المهني والمعرفي من أهم العوامل الأساسية في تأهيل الموظفات والمديرات لتقدمهن وظيفياً، وان التدريب والتطوير يرفع من كفاءة وقدرة الموظفات والمديرات، وتزودهن بالمعلومات والمهارات والسلوكيات التي تؤدي إلى تأهيلهن للوظائف العليا.

وبذلك نجد أن الشخص يبحث من خلال التدريب والتطوير عن فرصة التقدم الوظيفي، ويستطيع أن يحقق هذا الهدف عن طريق وضع إستراتيجية الحصول عليها (Odiorne & Rummler, 1988: 26).

تستطيع المرأة الموظفة أن تحصل على التأهيل المهني والمعرفي وبالتالي أن ترفع من كفائتها وقدرتها وذلك من خلال التدريب والتطور. ويعتبر تدريب وتطوير الموارد البشرية أحد أهم الأنشطة الإدارية في المنظمات مهما كانت طبيعة عمل واختصاص المنظمة، فالتدريب والتطوير يحتل مكانة مرموقة بين الأنشطة الهادفة لرفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أداء الموظفين وكذلك وسائل وطرق العمل. وتتجه المنظمات إلى تدريب وتطوير الموارد البشرية من أجل تزويد العاملين بالمعلومات والمهارات والأساليب المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة إليهم،

إضافة إلى رفع قدراتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتنفذ استراتيجياتها (ياغي، ٢٠٠٣).

للتدريب والتطوير ضرورة هامة لإنتظام وضمان الأداء المطلوب للأفراد وللتنظيم بقصد تحقيق معدل مرتفع لكفاءة الإنتاجية في المنظمة، هذا وتتركز الأهداف الأساسية لوظيفة التدريب والتطوير كونها تشكل قوة الدفع الرئيسية للأداء والكفاءة في:

١- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواءً في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظرف العمل وطبيعته.

٢- تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفة.

٣- إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو بالترقية.

٤- إعداد المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.

٥- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي (بربر، ١٩٩٧: ١٦٠-١٦١).

وفيما يلي توضيح لعملية التدريب والتطوير:

أ- التدريب:

تعتبر العملية التدريبية أساس تنمية الموارد البشرية في المنظمات؛ والتي يهتم بها الباحثون والمخططون في مختلف المستويات الإدارية، فالموارد البشرية في أية منظمة تعتبر العنصر الحيوي في العملية الإنتاجية، وفي ضوئها تتحدد باقي عناصر الإنتاج، كما تفسر نوعية الموارد البشرية أسباب اختلاف معدلات النمو بين المنظمات المختلفة (أبو شيخه، ٢٠٠١: ٢٥٩).

مفهوم التدريب:

يعرف (Noe, 2008: 4) التدريب بأنه جهود مخططة لتسهيل تعلم العاملين الكفاءات المتعلقة بالعمل. وهذه الكفاءات تشتمل على المعرفة، المهارات، أو السلوكيات التي تكون مهمة لنجاح أداء العمل.

ويعرف (Kreitner, 1998: 335) بأن التدريب هو عملية تغيير سلوك العاملين و/أو اتجاهاتهم من خلال بعض أنواع الخبرات الموجهة.

أو كما يعرفه (Dessler, 2005: 270) بأنه عبارة عن عملية تعلم العاملين الجدد المهارات الأساسية التي يكونوا بحاجة ايها في تقدمهم الوظيفي.

كما يعرف (المغربي، ٢٠٠٧: ١٨٧– ١٨٨) التدريب بأنه: الجهود المخططة التي يتم تصميمها بواسطة المنظمة لتسير عملية تعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف التي يمارسها العاملون، بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية، ومن هذا التعريف يمكننا تحديد العناصر الثلاثة الرئيسية التالية:

١– التدريب جهود مخططة من قبل المنظمة وبالتالي فهو يحتاج إلى عمليات تحليل ومراعاة مختلف البدائل واتخاذ القرارات وغيرها من العمليات التخطيطية المعروفة.

٢– التدريب يشتمل على عمليات تعلم المعارف والمهارات المتعلقة بوظائف معينة ويجب أن تحدد بوضوح تلك المعارف والمهارات المرتبطة بصورة مباشرة بالوظيفة التي تم التدريب من أجل تنميتها حتى لا يصبح التدريب مجرد نشاط شكلي لا يحقق أهدافه.

٣– التدريب يهدف إلى تنمية أداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة، ولذا يجب أن تكون أهداف المنظمة وغاياتها محددة ومعروفة، ومن ثم يتم تحديد نوع الأداء المطلوب لتحقيق تلك الغايات والأهداف، ثم يتم تحديد نمط النشاط التدريبي الذي يمّكن من تحقيق الأداء المنشود.

أهمية التدريب:

التدريب له أهمية كبيرة لدى الموظفين الجدد والقدامى. والتدريب بإختصار هو محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي. وتتمثل أهمية التدريب في النقاط التالية:

١. التدريب هو عملية منظمة لتغيير سلوك العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.
٢. برنامج التدريب الرسمي هو الجهد الذي يقدمه صاحب العمل لتوفير الفرص للعاملين ليكسبوا مهارات، والإتجاهات، والمعرفة المتعلقة بالوظيفة.
٣. التعلم هو العمل الذي بواسطته يكتسب الفرد المهارات والمعرفة والقدرات التي تسبب تغيير دائم نسبياً في سلوك الفرد.
٤. المهارة هي أي سلوك يمكن تعلمه، وبالتالي، تحسن المهارات هو الذي سيتم إنجازه من خلال التدريب. وأهداف البرامج التدريبية هي: مهارات حركية، ومهارات إدراكية، ومهارات ما بين الشخصية (Ivencevich, 2004: 397).

أهداف التدريب:

تتمثل أهداف التدريب في الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. مصداقية التدريب: هل المتدرب تعلم المهارات أو اكتسب المعرفة أو القدرات خلال التدريب؟

٢. مصداقية نقل التدريب: هل المعرفة، أو المهارات، أو القدرات المتعلمة من خلال التدريب تقود إلى تحسين الأداء في الوظيفة.

٣. المصداقية داخل المنظمة: هل الأداء الوظيفي للجماعات الجديدة من المتدربين في نفس المنظمة التي طورت البرامج المناسبة لأداء العمل لجماعة التدريب الأصلية؟

٤. مصداقية ما بين المنظمات: هل يمكن تطبيق البرنامج التدريبي في منظمة أخري بشكل ناجح؟ (Ivencevich, 2004: 398-399).

أنواع التدريب في المملكة العربية السعودية:

ويوجد هناك نوعان من التدريب:

١- التدريب داخل المملكة:

أنشأت المملكة العربية السعودية جهازين لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية في مجال الإدارة ومجال التدريب المهني، وهما: معهد الإدارة العامة، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني. فمعهد الإدارة العامة يقدم البرمجة التدريبية في قطاع الإدارة بشكل عام، وهو يقدم سنوياً ما لا يقل عن مائة وخمسين برنامجاً تدريبياً للموظفين شاغلي المراتب الأولى وحتى المرتبة العاشرة. وفي الوقت نفسه يقدم حلقات تطبيقية لكبار الموظفين شاغلي المراتب الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة. كما يقوم معهد الإدارة العامة بتصميم وتنفيذ برامج خاصة بناء على رغبة الجهة الحكومية، وعلى ضوء احتياجاتها التدريبية، بينما تقوم المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بتقديم البرامج ذات الطابع الفني والمهني التي تحتاجها بعض أجهزة الدولة، ومن المعروف أن التدريب في المراكز المعتمدة يفيد ثلاث حالات وهي كما يلي:

أولاً: إكمال البقاء في المرتبة الحالية.

ثانياً: إكمال مدة الخبرة العامة.

ثالثاً: يحتسب كنقاط في المفاضلة، بحيث كل شهر تدريبي يعادل نقطة (العتيبي، ٢٠٠٧: ٧٤-٧٥).

٢- التدريب خارج المملكة:

لا يقتصر تطوير أداء الموظفين على ترشيحهم إلى البرامج التدريبية المقدمة داخل المملكة، بل تعدى ذلك إلى ترشيح الموظفين إلى الخارج لتلقي التدريب المكثف والمتخصص. لذلك يتمتع بالحصول على الدورات التدريبية في الخارج التي تساعد على تنمية وتطوير مهاراته (العتيبي، ٢٠٠٧: ٧٥).

وترشيح الموظف لتلقي برنامجه التدريبي في الخارج يشترط أن يتوافر في الموظف ما يلي:

أ- أن يكون قد أمضى في الخدمة الحكومية مدة لا تقل عن سنة إلا إذا كان هناك مبررات كافية لحالات ترى اللجنة استثناءها من هذا الشرط.

ب-أن تنطبق عليه شروط الدورة التدريبية المرشح لها.

جـ- أن يلم باللغة التي تدار بها الدورة بدرجة تمكنه من الاستفادة منها خلال المدة المحددة للدورة.

د- أن يكون للدورة علاقة مباشرة بالعمل الذي يقوم به.

هـ- حصول الموظف على قبول من جهة التدريب (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠: ٩).

ب- التطوير:

يؤدي التطوير إلى تحفيز الإبداع لدى الأفراد وبذلك يسهم في تطوير ورفع مستوى طموحهم، بالإضافة إلى تنمية دوافعهم ونظراتهم للأدوار التي يلعبونها وبذلك يضيف قيماً للمنظمة ويحسن أداء الأفراد (ياغي، ٢٠٠٥).

مفهوم التطوير:

يشير مفهوم تطوير الموارد البشرية إلى تعليم المديرين والمحترفين المهارات التي يحتاجونها للوظائف الحالية والمستقبلية (Denisi, and Griffin, 2005: 231).

تتكون عملية التطوير الإداري من ثلاث مراحل أساسية هي: تحديد الاحتياجات الإستراتيجية للمنظمة، تقيم أداء المديرين، تطوير هؤلاء المديرين (Noe, et al, 2006).

أدوار التطور الوظيفي: Roles in Career Development

العامل والمدير والمنظمة يلعبون أدواراً في تخطيط وإرشاد والتطور الوظيفي للموظف. فإن العامل يجب أن يقبل بالمسؤولية الكاملة لتطوره ونجاحه الوظيفي، وهو أحد المهام التي يجب أن لا يتخلى عنه الموظف للمدير أو للمنظمة، بالنسبة للفرد العامل فإن عملية التخطيط الوظيفي تعني أن تفحص نقاط القوى والضعف للفرد وتلتقي مع الفرص والتهديدات. الشخص الذي يريد أن يتقدم في وظيفته وعمله الذي من أولوياته واهتماماته واتجاهاته وقيمه، ومهاراته.

يريد الموظف أو الموظفة الاختيار بين العمل والوظيفة التي تهمهم في المجالات والخطط المستقبلية المطلوبة لأنواع مختلفة من الوظائف (Dessler, 2005: 352-353).

أهمية التطوير:

تكمن أهمية التطوير في أنه عملية تغيير موجه ومنظم يهدف إلى زيادة معرفة القيادات العاملة وزيادة قدرتها ومهارتها على حل المشاكل التي تواجهها ورفع مستوى أدائها وتطوير سلوكها (صالح، ٢٠٠٣).

أهداف التطوير:

يهدف التطوير إلى رفع كفاءة الموظفين والموظفات وتحسين سلوكياتهم ومهاراتهم. ومن أهم أهداف التطوير ما يلي:

١- تحسين مستوى أداء الموظف وتطوير قدراته وزيادة فاعليته في أداء مهام وظيفته وفقاً لمتطلباتها المحددة في التصنيف الوظيفي أو أدلة الإجراءات.

٢- تنمية معارفه وإكسابه مهارات جديدة في مجال العمل.

٣- إيجاد دافع لديه نحو عملية التطوير الذاتي.

٤- إثراء حياته العملية ومستقبله الوظيفي (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٩هـ: ٨).

فالمدراء لديهم السلطة والمسؤولية في المنظمة لتحقيق الأهداف من خلال تحفيز الآخرين وتوحيد جهودهم لتحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

الإيفاد للدراسة في المملكة العربية السعودية:

هنالك نوعان من الايفاد للدراسة:

أ- الإيفاد للدراسة بالداخل:

يكون الإيفاد للدراسة بالداخل لغرض الحصول على دبلوم بعد البكالوريوس، أو الماجستير، أو الدكتوراه، أو ما يعادل هذه المؤهلات بالشروط التالية:

١- أن يقتصر الإيفاد على المجالات العلمية والتخصصات التي ترى اللجنة أن حاجة العمل بالأجهزة الحكومية تدعوا لها.

٢- أن يكون الإيفاد تلبية لحاجة لدى الجهة الحكومية تدعوا إلى رفع مستوى تأهيل بعض موظفيها إلى الحد الذي يمثل مطلباً أساسياً لتأدية العمل بكفاءة، أو لتأهيلهم لأعمال جديدة تدخل ضمن نشاط الجهة، ويكون ذلك من خلال ما تضعه كل جهة حكومية من خطة للإيفاد يتم اعتمادها من قبل اللجنة.

٣- أن يكون التخصص والدرجة العلمية المطلوب الإيفاد عليها متوافقة مع طبيعة عمل المرشح للإيفاد للداخل أو العمل الذي يعد للإيفاد من أجله.

٤- أن يكون المرشح قد أمضى سنتين على الأقل في الخدمة بصفة رسمية بإستثناء الأطباء.

٥- أن يحصل على قبول من إحدى الجامعات أو الكليات أو المعاهد في المملكة.

٦- أن لاتقل درجة التقدير في تقويم الأداء الوظيفي عن (جيد جداً).

كما يجب أن يكون المبتعث حسن السيرة والسلوك. مواظباً على دراسته أن ينهيها خلال المدة المحددة (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠هـ: ٧).

ب- الايفاد للدراسة في الخارج:

لم يقتصر دور الدولة في تطوير أداء الموظفين عن طريق التدريب فقط، بل إتاحة الفرصة للموظفين للإبتعاث للدراسة في خارج المملكة للحصول على الشهادات العلمية في مختلف التخصصات. فشجعت الإبتعاث للدراسة لنيل شهادة البكالوريوس أو شهادة الماجستير أو شهادة الدكتوراه. وقامت الأجهزة الحكومية بإبتعاث موظفيها لتكملة دراساتهم سواء في الدول العربية أو الدول الأجنبية وأشترط فيمن يبتعث للدراسة في الخارج الشروط التالية:

أ- المبتعث لنيل شعادة الماجستير أو الدكتوراه لابد أن يمضي سنتين في الخدمة، أما من يبتعث للحصول على شهادة البكالوريوس فلا بد أن يمضي ثلاث سنوات في الخدمة.

ب- أن يكون لدى الموظف المبتعث قبول من إحدى الجامعات أو المعاهد المعترف بها.

ج- أن يكون للجهة التي يعمل بها حاجة لتخصصه.

د- أن تكون التقارير السنوية للأداء في العاملين السابقين لا تقل عن جيد.

هـ- أن يجتاز الموظف امتحاناً في لغة الدراسة بمستوى معين تقرره لجنة الإبتعاث.

وبعد أن يبتعث الموظف ويبدأ في دراسته، سواء الجامعية أو ما فوق الجامعية فيجب على الموظف المبتعث أن يكون حسن السيرة ومحافظاً على سمعة بلاده. وأن يتم دراسته في المدة المقررة، ولا يجوز له تغيير تخصصه تخصصه أو تغيير جامعته إلا بعد موافقة الملحق التعليمي بالبلد الذي يدرس به وكذلك موافقة جهة عمله، كما لا يجوز مباشرة أي عمل خلال مدة دراسته إلا إذا كان لا يؤثر على سيره الدراسي ووافق الملحق التعليمي على ذلك.

وعلى الموظف المبتعث أن يعود للمملكة خلال شهر كحد أعلى من تاريخ انتهاء دراسته، وأن يباشر عمله خلال عشرة أيام من وصوله. وأخيراً يطالب الموظف أن يعمل في الدولة مدة ابتعاثه وإلا دفع تكاليف ابتعاثه للجهة التي ابتعثته (العتيبي، ٢٠٠٧: ٧٧- ٧٨).

وبناءً على ذلك نجد أن التدريب "Training" يساعد العاملين للقيام بواجبات وظائفهم، ويمدهم بالجديد الذي يطور حياتهم الوظيفية، ويسهم في رسم مسارهم المهني، وتركز التنمية "Development" على تناول الفكر الحديث، وتنمي من استعداد الفرد لتقبل المسؤوليات المستقبلية مع اهتمام وتركيز أقل بواجبات الوظيفة. إذا فالتدريب يركز على الحاضر والمستقبل القريب "Now"، في حين تركز التنمية على المستقبل "Future" (السالم وصالح، ٢٠٠٢: ١٣٠).

وتتعلق صعوبات التأهيل المهني والمعرفي بالصعوبات التي تواجه المرأة في العمل والناجمة بشكل رئيسي عن عدم توفر الفرص المتكافئة بينها وبين الرجل من حيث التدريب والابتعاث وصعوبات التنقل الوظيفية وصعوبات العمل في أوقات مختلفة وكما تتعلق أيضا بشغل المرأة الوظائف الأقل أهمية (الرشيد، وأبو دولة، ٢٠٠٢).

المرأة بحاجة لوسيلة لتطوير شخصيتها من خلال التدريب والعمل المتميز سواء كان في وظيفة ذات مردود مادي أو عمل تجاري حر (طاهر، ٢٠٠٤).

وتتلخص دراسة (الخطيب، ١٩٩٨: ٨٠) في أن القادة الإداريين يحملون اتجاهات ايجابية نحو امتلاك المرأة للمهارات والخصائص القيادية التربوية.

٢-١-٣ مجال عدم المساواة في العمل:

إن صعوبة عدم المساواة في العمل تتعلق بالإختيار والتعيين واشغال المراكز الوظيفية العليا وتفضيل المديرين في الإدارة العليا لأداء أقرانهم الرجال، وكذلك عدم المساواة في الأجور والمكافئات والمنافع الوظيفية الأخرى (الرشيد وأبو دوله، ٢٠٠٢: ٥٠).

ويركز مجال عدم المساواة في العمل بالاختيار، والتعيين. وتعتمد سياسة الاختيار والتعيين على مبدأ أن لكل وظيفة متطلبات خاصة من مهارات محددة وخبرات عملية مساعدة، ومؤهلات علمية تيسر أداء الوظيفة المعينة. لذا يغدو من الواجب المقارنة بين هذه المتطلبات وصفات الفرد المتقدم للوظيفة، ومن ثم المفاضلة بين عدد من المتقدمين لشغل الوظيفة ثم اختيار الأفضل بينهم واستبعاد غير المناسبين منهم (صالح، ٢٠٠٤: ٨٧).

وفيما يلي توضيح لعمليتي الاختيار والتعيين:

أ- **الاختيار** Selection

تعرف عملية الاختيار بأنها "العملية التي من خلالها يتم دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة بهدف التأكد من توافر المواصفات والشروط المطلوبة

للوظيفة ثم مقابلتهم واختبارهم والاستفسار عنهم، وفحصهم طبياً تمهيداً لانتقاء أفضلهم وتعينهم بالمنظمة" (المغربي، ٢٠٠٧: ١٤٨).

ويعرف (Harrison, 1993: 220-221) الإختيار بأنه عملية إتخاذ القرار من يتحرك إلى داخل المنظمة "التعيين"، ومن يتحرك إلى الأعلى "الترقية"، ومن ينتقل "النقل"، ومن يتحرك نحو الخارج "الطرد" من المنظمة. وهو عبارة عن تحرك الأفراد حسب التحكمات حول مساهمتهم المتوقعة إلى المنظمة من خلال أداء العمل.

وهو "العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفية، ثم مقابلتهم وتعينهم في نهاية الأمر". (السالم وصالح، ٢٠٠٢: ٨٥).

وعرفت (Berry, 2003: 2) الاختيار بأنه مجموعة من الإجراءات التي يتم من خلالها جمع معلومات عن الأفراد الذين يبحثون عن العمل من قبل صاحب العمل ليستخدم تلك المعلومات في قرارات التعيين. وبشكل عام فإن مصطلح الاختيار يشير إلى التعيين الأولي للعاملين، وكذلك يمكن أن يشير إلى اختيار العاملين للترفيع أو التحويل لوظيفة أخرى.

ولعملية الإختيار عدة مراحل تمر بها المتقدمة للتعيين، منها الإختبارات والمقابلة:

١- **الاختبارات** Tests

تعتمد المنظمات على الاختبارات للمفاضلة بين المتقدمين للعمل من أجل اختيار أنسبهم وإذا ما تقرر استخدام الاختبارات في هذا المجال فلا بد لإدارة الموارد البشرية أن تنظر إلى نتائج هذه الاختبارات.

ومن بين هذه الاختبارات ما يأتي (السالم وصالح، ٢٠٠٧: ٨٨) :

(أ) إختبارات الأداء Performance Tests:

تهدف إلى قياس الأداء العضلي والمهارة التي يملكها المقدم لشغل وظيفة معينة توجد فيها معايير مادية لقياس كيفية أداء العمل كما هو الحال بالنسبة لوظيفة كاتبة طابعة مثلاً.

(ب) إختبارات الذكاء Intelligence Tests:

الهدف من هذه الإختبارات هو التعرف على القدرات العقلية للمتقدمين لشغل الوظائف. وتقيس هذه الإختبارات المجالات التالية : القدرة على تركيز الإنتباه، القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والأشكال، الذاكرة، القدرة اللفظية والقدرة على التعبير والحكم المنطقي، حل الأسئلة الحسابية.

(ج) إختبارات القدرات والإستعدادات Aptitude Tests:

وتهدف إلى إختيار إمكانيات المقدم للنجاح، والنمو داخل المنظمة. ومن بين هذه الإختبارات، الذاكرة، التنسيق، إتخاذ القرارات، الفهم، الإبتكار.

(د) إختبارات الشخصية Personality Tests:

تحتاج الوظائف القيادية إلى مقومات معينة في شخصية شاغليها من حيث طريقة معالجتها للمشاكل التي يواجهونها وأساليب معاملتهم للآخرين أو فلسفتهم في الحياة ومدى توافق تركيبهم الشخصي.

٢- المقابلة: Interview

تعتبر المقابلة من أكثر وسائل الاختبار استخداماً في المنظمات ويمكن تعريفها بأنها محادثة شفوية تتم بين شخصين أو أكثر (السالم وصالح، ٢٠٠٢: ٩١).

وعرف (Eder & Ferris, 1989: 18) مقابلة التعيين بأنها تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة وجهاً لوجه بين ممثلي المنظمة وطالبي الوظيفة لتحقيق الأهداف الكلية التنظيمية من إستقطاب، واختيار، وإبقاء عناصر عالية لقوة العمل.

ب- التعيين Appointment

التعيين هو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف والتي تبدأ من الاستقطاب ثم الاختيار، وأخيراً التعيين.

يتضمن التعيين أربع نقاط أساسية هي: إصدار قرار التعيين، والتهيئة المبدئية، ثم التقويم أثناء فترة التجربة وأخيراً التمكين بعد مرور الفترة المحددة للتجربة وثبات صلاحية الموظف (السالم وصالح ٢٠٠٢: ٩٤).

٢-١-٤ مجال ضعف دعم الإدارة العليا:

يعتبر ضعف دعم الإدارة العليا من المعوقات التي تحول دون تقدم الموظفات والمديرات وظيفياً، في المستويات الإدارية الوسطى والعليا، والذي يتمثل في ظاهرة السقف الزجاجي.

السقف الزجاجي (Glass Ceiling):

تشير عبارة "السقف الزجاجي" إلى الفصل العمودي المهني حيث أن الاعتراف بعوامل مثل مستويات المهارة والمسؤولية والأجر والوضع والسلطة أمر جوهري لتبؤ المناصب الإدارية. أما في المنظمات الكبيرة حيث نجحت المرأة في بلوغ مراكز إدارية رفيعة المستوى، فغالباً ما يقتصر وجودها على مجالات غير مركزية أو غير إستراتيجية بالنسبة للمنظمة، كالموارد البشرية والإدارة الداخلية. ولا يزال صعباً على المرأة التحرك جانبياً للدخول في

المجالات الإستراتيجية كمجال تطوير المنتجات أو المال، ومن ثم التحرك نحو الأعلى عبر المسارات المركزية لتبؤ مراكز تنفيذية في الهيكل الهرمي الذي تتميز به المنظمات الكبرى. وتدعى هذه المسارات أحياناً "الجدران الزجاجية" (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧).

أن السقف الزجاجي (Glass Ceiling) الذي يجسد المعوقات الوظيفية التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز الإدارية العليا هو ظاهرة عالمية، وإن اختلفت في الدرجة وفي المسار من بلد لآخر ومن سياق لآخر. فبالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهيئة لعملها بما فيها التعليم، والتأهيل، والتشريعات، وازدياد أعداد العاملات، ومزاولة المرأة لجميع أصناف العمل تقريبا، ومشاركتها السياسية، والتغير الايجابي في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها، وبالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات التي تشير إلى أثبات المرأة لجدارتها، وتفوقها أحيانا على الرجل في بعض السمات ذات العلاقة بالعمل، فإن الفجوة مازالت واسعة بين إمكانات المرأة وقدراتها، وما تطمح اليه من جهة، وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسيا وإداريا، وهو المتمثل في ضعف حضور المرأة على الساحة العامة وقلة المراكز الوظيفية العليا التي تحتلها المرأة من جهة أخرى. وفي الدول النامية، فما زالت ظاهرة التمثيل غير المتكافئ أعمق وأوسع. إضافة إلى أنها لا تنحصر في المستوى الإداري الأعلى كما هو الحال في الدول المتقدمة، بل تمتد لتشمل المستويين الإداريين الأوسط والإشرافي (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠١: ٢٩، ٣٠).

يساعد مصطلح السقف الزجاجي على تفسير أسباب ضعف تمثيل النساء في السلطة، والقيادة، ومواقع اتخاذ القرارات، إلا أنه لا يفسر لماذا يوجد السقف الزجاجي بالفعل (Zainal Abidin, 2008).

٢-١-٥ مجال التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة:

يمتنع القطاع العام وكذلك الكثير من الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية والخليج عن توظيف النساء المتزوجات بسبب التزاماتهن العائلية التي يفترض أنها تصرف انتباههن عن العمل. فوجود المرأة العربية داخل هذه البيئة الاجتماعية، وذبذبة الظروف المحيطة بها, والصراع القائم بين الأفكار المتحررة، والتطور العلمي والتكنولوجي من جهة، والتقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحرية المرأة وعملها من جهة أخرى، تجعل من تحليل المشاكل التي تواجه المرأة العاملة العربية أمراً ليس بالسهل.

أن طول وقت الدوام أمر يؤثر في عناية المرأة بأطفالها، ونظرة المجتمع إذ إن المرأة العاملة تجد تقديراً اجتماعياً محدوداً لمساهمتها، مع وجود درجة من الحذر لدى المجتمع بقبول

خروج المرأة إلى العمل، وعدم قبول الاختلاط في بيئة العمل وكذلك عدم وجود حضانات للأطفال مرفقة بالعمل (حمدي والحيدر، ١٩٩٦: ٣٠-٣١).

وأن هناك فئة من النساء يرغبن في العمل، غير أن مسؤولياتهن المنزلية تحول دون تفرغهن بشكل كامل خلال الأسبوع أو خلال اليوم. ولقد لجأ بعض الدول الغربية إلى توفير فرص عمل لهذه الفئة من النساء، بما يتناسب ووقت عملهن، مثل (العقد المشترك) الذي أعطته إحدى شركات سوبر ماركت في هولندا للنساء العاملات على الصندوق لديها فلقد أعطت الشركة عقداً واحداً، يغطي ساعات العمل العادية لإمرأتين في وقت واحد تتفقان فيما بينهما على الساعات التي تعمل كل واحدة منهما خلال اليوم، وبذلك تتعاون الإمرأتان على تغطية حاجات عائلتيهما من دون أن يؤثر ذلك في إنتاجية العمل في الشركة المعنية. وهناك أمثلة أخرى كثيرة عن اختبارات ناجحة للتوفيق بين الأهداف العائلية، والأهداف الاقتصادية، يجب دراستها والاستفادة منها لوضع السياسات الإنمائية لطبيعة مجتمعنا واقتصادنا (سليم وآخرون، ١٩٩٩: ٦٩).

المبحث الثاني

تقدم المرأة وظيفياً (الترقية)

يتناول هذا المبحث تقدم المرأة وظيفياً وذلك من خلال مفهوم التقدم الوظيفي (الترقية)، وشروط الترقية، ونظم الترقية، والخطوات الإجرائية لعملية الترقية.

٢-٢ تمهيد:

عملية الترقية هي عبارة عن إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى. وعادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات ومسؤوليات وسلطات أكبر وأكثر صعوبة من واجباته ومسؤولياته وسلطاته في الوظيفة السابقة، كما أنها عادة قد ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر (أبو شيخة، ٢٠٠١: ١٨٣).

والترقية هي عدد من الخطوات التي تقوم بها إدارات شئون الموظفين، وتؤدي في النهاية إلى تمكين الموظفين من ممارسة وظائف أعلى ذات واجبات ومسئوليات أكبر وأصعب، يصحبها زيادة في الراتب واحتلال مكانة اجتماعية أفضل (العبود والمعشوق، ١٤١٨هـ : ٢٢).

٢-٢-١ الترقية الوظيفية (Perceived upward Mobility):

على الرغم من أن معظم الوظائف الحكومية منظمة من حيث المدة المقررة أن يمضيها الموظف في المرتبة التي يشغلها قبل أن يحق له التقدم بطلب الترقية، إذ إن من شروط الترقية إكمال الموظف المدة المحددة في المرتبة التى يشغلها (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٢: ١١٦). وتنص أنظمة ولوائح الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية أن يكون المرشح للترقية قد أكمل أربع سنوات على الأقل في المرتبة التي يشغلها، علماً أن مضي المدة النظامية لا يضمن وحده حصول الموظف تلقائياً على الترقية إنما يجوز له التقدم بطلب الحصول عليها.

٢-٢-٢ مفهوم التقدم الوظيفي (الترقية):

التقدم الوظيفي هو الرقي الوظيفي والذي يعني لغة الصعود والإرتقاء مكافأة لهؤلاء الموظفات والمديرات واصطلاحاً تعين الموظفات والمديرات في وظيفة أعلى من وظيفتها الحالية تكون لها اختصاصات أعلى وسلطات أوسع ومرتب أفضل.

قد يستخدم في منظمة ما مصطلح "الترفيع" كمرادف لمصطلح "الترقية"، وقد يعنيان شيئين مختلفين، فإذا كانت الترقية تعني إسناد وظيفة جديدة إلى الشخص تختلف في طبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها عن الوظيفة الحالية، فإن الترفيع قد لا يترتب عليه تغيير في طبيعة

ونطاق المسؤوليات الوظيفية للشخص، ولكن تترتب عليه زيادة في راتبه أو أجره فحسب (أبو شيخه،٢٠٠١: ١٣٨).

إن مفهوم التقدم الوظيفي له عدة معاني، والمعنى الشائع ينعكس في فكرة التحرك نحو الأعلى في خط عمل الفرد، وزيادة في راتبه و مسؤولياته وإكتساب مراكز وظيفية ومزايا وسلطة أكثر

.(Ivencevich, 2004: 441)

ويعرف (Dessler, 2005: 358) الترقية بأنها عبارة عن التقدم إلى موقع وظيفي ذو المسؤولية الأكبر.

لذا تتمثل الترقية في حصول الموظف على مرتبة أعلى " ترفيع" في السلم الوظيفي مع زيادة في الواجبات والمسئوليات، دونما تغيير في مسمى الوظيفة التى يزاولها الموظف (المستوى الأفقى فى الهيكل التنظيمي). أو قد تكون الترقية إلى وظيفة أعلى من حيث المرتبة مع تغير فى مسمى الوظيفة، وكذلك زيادة في الواجبات والمسئوليات (المستوى الرأسى فى الهيكل التنظيمى). مما يعني أن عدم حصول الموظف على الترقية يصيب وضعه الوظيفى بالجمود، ويتمثل الجمود الوظيفى فى "بقاء الموظف في مرتبته مدة أطول تفوق المدة النظامية كحد أدنى لبقاء الموظف على مرتبته، رغم استحقاقه للترقية" (البكر، ٢٠٠٨: ١٥).

٢-٢-٣ شروط الترقية:

يجوز ترقية الموظف استناداً للمادة الأولى من لائحة الترقيات بالشروط التالية:

أ- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

ب- أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في دليل تصنيف الوظائف.

جـ- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

د- أن يكون المرشح للترقية قد أكمل أربع سنوات على الأقل في المرتبة التي يشغلها ولا تحسب لغرض إكمال هذه المدة المدد التالية:

١- مدة الإجازة الاستثنائية.

٢- مدد الإعارة لغير المنظمات الدولية أو الإقليمية.

٣- مدد (الإبتعاث) أو (الإيفاد للدراسة) أو (الإجازة الدراسية) إذا لم يتحقق الغرض من أي منها.

٤- مدد الغياب إذا لم تحسب إجازة رسمية.

٥- مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.

هـ- أن يتعهد الموظف خطياً بالمزاولة الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة التي يرشح لها في مقرها.

ولا يجوز النظر في ترقية الموظف في الحالات التالية:

١- إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة أو ملحقاً بدورة تدريبية تزيد عن ستة أشهر في الداخل أو الخارج.

٢- إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية.

٣- إذا كان مكفوف اليد أو محالاً للمحاكمة أو يجري التحقيق معه في أمور ذات علاقة بالوظيفية العامة أو أمور مخلة بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا كان قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة خمسة عشر يوماً فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في الترقية.

٥- إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير غير مرضي (دليل الترقيات لوزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ: ١٥-١٦).

٢-٢-٤ نظم الترقية:

وفقاً لنظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية تم تقسم الترقيات حسب الآتي:

١- الترقية بالمفاضلة:

شروطها:

١- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها.

٢- توافر المؤهلات المطلوبة.

٣- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المراتب التالية للتي يشغلها المرشح.

٤- أن يكون قد أكمل أربع سنوات في المرتبة التي يشغلها "يجوز ترقية الموظف الذي يشغل المرتبة مدة لا تقل عن سنتين إذا كان قد أكمل بنجاح برنامجاً تدريبياً خاصاً لا تقل مدته عن سنه، وذلك بالنسبة لوظائف معينه يتم الاتفاق عليها بين الوزير المختص و وزير الخدمة المدنية (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٣٥).

أن احتساب النقاط للمفاضلة يعتمد على عدد من الأسس، وهي على النحو التالي:

الأساس الأول: المؤهل العلمي:

– يكون الحد الأقصى لنقاطه الزائد عن الحد الأدنى المطلوب للوظيفة (١٢) نقطة تحتسب على النحو التالي:

– نقطة ونصف لكل سنة دراسية زائدة بعد الثانوية إذا كان في طبيعة عمل الوظيفة ونقطة واحدة إذا كانت غير ذلك.

– نصف نقطة عن كل سنة دراسية للمرحلة الثانوية فما دون.

القاعدة التي على ضوئها يتم احتساب المؤهل الأعلى كنقاط هي على النحو التالي: يتم احتساب سنوات المؤهل الأعلى كنقاط إذا توفر المؤهل الأدنى مع الخبرات.

مثال على ذلك الموظف الذي أمضى في المرتبة (٦) أربع سنوات ويحمل شهادة الثانوية ومجموع خدماته (١٤) سنة فيحتسب له مؤهل الثانوية العامة بنقطة ونصف مادامت الخبرة المطلوبة متوفرة لديه مع شهادة الكفاءة وهي (١٤) سنة وكذلك عند ترقيته مستقبلاً للمرتبة (٨) المطلوب لها الكفاءة مع (١٦) سنة خبرة فيحتسب مؤهل الثانوية مؤهلاً زائداً وهكذا بقية المؤهلات لجميع المراتب.

الأساس الثاني: تقارير تقويم الأداء:

الحد الأقصى لنقاطه (٤) نقاط على السنتين الأخيرتين.

– حيث يعطى الموظف نقاطاً عن تقارير أداء للسنتين الأخيرتين بحيث أن التقرير الذي بدرجة "ممتاز" له "٢" نقطتان، والتقرير الذي بدرجة "جيد جداً" له "١" نقطة واحدة، والتقرير الذي بدرجة "جيد" له "١/٢" نقطة.

الأساس الثالث: التدريب:

– الحد الأقصى لنقاطه المكتسبة في المرتبة "٦" نقاط لجميع الفئات الوظيفية وتحسب على النحو التالي:

– كل شهر تدريب في الخبرات المباشرة للوظيفة المؤهل لها بـــ"نقطة واحدة".

– كل شهر تدريب في الخبرات النظيرة أو المقبولة للوظيفة المؤهل لها بـــ"١/٢" نقطة.

الأساس الرابع: الأقدمية في المرتبة الحالية:

الحد الأقصى لنقاطه "١٠" نقاط بحيث تحتسب كل سنة خبرة زائدة عن المدة المقررة للبقاء في المرتبة بنقطة ونصف للسنوات الأربع الأولى. ونقطة واحدة لكل سنة زائدة بعدها بشرط أن لاتكون قد احتسبت هذه السنوات ضمن سنوات الخبرة المطلوبة للمرتبة المرشح لها ومثال على ذلك:

الموظف الذي أمضى في المرتبة (٦) ست سنوات ويحمل الشهادة الثانوية ومجموع خدماته (٩) سنوات فإنه لايعطى عن الأقدمية إلا سنة واحدة لكون سنة الأقدمية الأخرى احتسبت ضمن سنوات الخبرة المطلوبة للمرتبة السابعة مع الثانوية وهي (٨) سنوات ولم يحسب له الا سنة واحدة.

٢- الترقية للوظائف العليا:

تشمل الوظائف العليا جميع الوظائف التي في المراتب الحادية عشر (١١) إلى المرتبة الخامسة عشر (١٥).

شروط الترقية للمرتبة من (١١) إلى (١٣):

١- أن يكون الموظف قد أمضى بالمرتبة العاشرة سنتين على الأقل، أو يكون شاغلاً لمرتبة أعلى.

٢- أن يكون للموظف خدمة سابقة لا تقل عن أربع سنوات في طبيعة عمل الوظيفة.

٣- يقوم الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بتشكيل (فريق عمل) مؤقت، يختارهم من كبار موظفي الجهاز كلما دعت الحاجة إلى شغل أي من الوظائف الشاغرة المعتمدة في المراتب (١١-١٢-١٣) تكون مهمتا ما يلي:

١- حصر جميع الموظفين الذين تنطبق عليهم شروط الترقية للوظائف المراد شغلها في المراتب (١١-١٢-١٣).

٢- مراجعة مؤهلات المرشحين ونشاطاتهم وتقارير أدائهم، ومن ثم ترتيبهم حسب كفاءتهم لشغل هذه الوظائف.

٣- ترجيح ترشيح موظف معين لشغل كل وظيفة شاغرة مع ذكر أسباب الترجيح.

الترقية للمرتبتين (١٤) و (١٥):

- تتم الترقية لهاتين المرتبتين بقرار مجلس الوزراء بناءً على طلب مرفوع من الوزير المختص يشمل على تقرير وافٍ عن الموظف وعن وظيفته، ويجب على الوزير في حالة رفع طلب تعين موظف يراعي ما يلي:

١- أن يكون المسمى الوظيفي متفقاً مع مهامها.

٢- عدم التصرف في الوظيفة بعد رفع طلب التعين.

حيث أن شغل الوظائف القيادية في الأجهزة الإدارية قد أعطي إهتماماً خاصاً من حيث طريقة وقدرة شاغليها، ويعود تركيز شغل هذه الوظائف في يد الإدارة العليا في الدولة، نظراً لأهمية وحساسية هذه الوظائف.

٣- الترقية بالمسابقة:

بطلب من الجهة الحكومية يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من قبل وزارة الخدمة المدنية، وعلى ضوئه تستقبل طلبات المتقدمين من طالبي العمل الجدد، أو العائدين للخدمة، أو الموظفين الموجودين على رأس العمل.

١- يجب أن تتوافر المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة سواء العلمية منها والعملية.

٢- يجب أن يكون قد أمضى الموظف في المرتبة التي يشغلها على الأقل سنتين.

٣- أن تكون الوظيفة مصنفة بالمرتبة التي تلي المرتبة التي يشغلها الموظف.

٤- أن تكون الوظيفة في الجهة التي يتبعها الموظف "أي تنظيم ميزانيتها بفصل مستقل من فصول الميزانية" (العتيبي، ٢٠٠٧: ١٣٥-١٤٢).

٢-٢-٥ الخطوات الإجرائية لعملية الترقية:

تضمنت المادة الثانية من لائحة الترقيات، أنه يتعين في الترقيات اتباع الإجراءات التالية:

أ- في الجهات الحكومية:

١- تؤلف بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة لجنة للترقية من ثلاثة أعضاء من المسؤولين الرئيسيين يتم اختيارهم من داخل الجهة الحكومية ويجوز اختيار بعض الأعضاء من خارجها وفي حالة كون المرشح للترقية أحد أعضائها يجب أن يستبدل به غيره مؤقتاً.

٢- تقوم إدارة شؤون الموظفين في كل جهة إدارية بإعداد قوائم بالموظفين الذين تتوافر فيهم شروط الترقية إلى الوظائف الشاغرة التي يتم اختيار شغلها عن طريق الترقية، ويقصد بالجهة الإدارية في حكم هذه المادة تلك التي تنظم ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية وتعتبر البلديات والمجمعات القروية في المنطقة الإدارية الواحدة جهة إدارية واحدة وتجرى لهم المفاضلة من قبل الجهة الإدارية التي تشرف عليها مباشرة في كل منطقة.

٣- على إدارة شؤون الموظفين التأكد من صحة القوائم ودقتها واشتمالها على الموظفين جميعهم الذين تتوافر فيهم الشروط ويكون مدير شئون الموظفين والموظف المختص مسؤولين عن صحة المعلومات الواردة فيها.

٤- يتم بناءً على موافقة الوزير المختص أو رئيس المصلحة الترشيح للترقية إلى الوظائف الشاغرة من قبل لجنة الترقيات التي يحددها الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة عن طريق المسابقة أو المفاضلة بين المرشحين على أن لا تزيد المفاضلة عن مرتين خلال السنة المالية يتم تحديد موعدها بالإتفاق بين وزير الخدمة المدنية والجهة الحكومية ذات العلاقة.

والمقصود بالمسابقة إجراء اختبار تحريري أو شفوي أو كليهما من قبل لجنة الترقيات ويرتب الناجحون في الاختبار على أساس الدرجات التي حصلوا عليها ويرشح للوظائف الشاغرة الحاصلون علي أساس الأول ثم الذي يليه.

والمقصود بالمفاضلة ترتيب الموظفين المؤهلين لترقية على أساس التفوق بالنقاط نتيجة ما حصل عليه كل منهم من نقاط في عناصر المفاضلة (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠هـ).

بعد استكمال تعبئة البيانات بالمرشحين للترقية يتم رفعها للوزير المختص لاعتماد إحالتها إلى وزير الخدمة المدنية للتأشير بما يفيد أن الترشيح تم وفقاً للأحكام النظامية.

ب- في وزارة الخدمة المدنية:

١- تحال البيانات للإدارة العامة للترقيات بوزارة الخدمة المدنية لتقوم بالمراجعة الأولية وفقاً للخطوات التالية:

أ- التأكد من تحديد تاريخ المفاضلة ومطابقتها للفترة المحددة سلفاً.

ب- التأكد من تواقيع أعضاء لجنة الترقيات.

ج- التأكد من مطابقة مسميات الوظائف الشاغرة والمشغولة الواردة في المحضر على سجلات الوزارة.

د- التأكد من إرفاق النماذج ٢/٥٢٥ و٣/٥٢٥ مع المحاضر التي تضم أسماء الموظفين الذين لا يرغبون الترقية على الوظائف المطروحة للترشيح أو الذين لا تنطبق عليهم شروط شغلها.

٢- مراجعة نقاط الموظفين الواردة أسمائهم في المحاضر والتأكد من صحتها وفقاً لما نصت عليه المادة الثانية من لائحة الترقيات.

٣- التأكد من سلامة الترشيح من حيث توافر المؤهلات العلمية وفقاً لما ورد بدليل تصنيف الوظائف ومن حيث التفوق بالنقاط وفقاً لما ورد بلائحة الترقيات.

٤- اعتماد صحة الترشيح من قبل المسؤولين بالوزارة ثم تعاد لجهتها.

٥- في حالة وجود ملاحظة على المحضر وتعذر استكمالها أثناء دراسة المحضر يعاد للجة ويوضح لها رأي الوزارة.

ج- في الجهة الحكومية مرة أخرى:

١- تقوم إدارة شؤون الموظفين بإصدار قرار ترقية من تمت الموافقة على ترقيته وإبلاغه بصورة من القرار وكذا إبلاغ إدارته التي يعمل بها والإدارة المرقى لها وكذلك تزود وزارة الخدمة المدنية بصورة من قرار الترقية انطلاقاً من اختصاصها في حفظ سجلات الموظفين بما يكفل تكامل المعلومات عن كل واحد منهم.

٢- يجب على الموظف مباشرة أعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها بصفة فعلية ولا تكون الترقية نافذة إلا من تاريخ المباشرة الفعلية فيما عدا الحالات التالية فتكون الترقية من تاريخ صدور القرار:

١. ترقية الموظف بأمر ملكي أو بأمر سامي أو قرار من مجلس الوزراء أو مجلس الخدمة المدنية.
٢. أذا كان الموظف منتدباً في مهمة رسمية.
٣. إذا كان الموظف ملحقاً بدورة تدريبية لمدة ستة أشهر فما دون.
٤. إذا كان الموظف في إجازة رسمية.
٥. إذا كان الموظف معاراً لمنظمة دولية أو إقليمية.
٦. ويشترط لنفاذ الترقية من تاريخ صدور القرار في الحالات ٣، ٤، ٥.

٣- مزاولة الموظف لعمله بعد انتهاء انتدابه أو تدريبه أو إجازته أو إعارته وإذا انقطع الموظف عن أعمال الوظيفة في مقرها مدة ثلاثين يوماً متصلة أو متقطعة دون عذر مقبول خلال مدة سنة من تاريخ ترقيته فيصدر صاحب الصلاحية قرار بإلغاء الترقية (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠هـ).

المبحث الثالث

تعريف بمجتمع الدراسة

٢-٣ نبذة عن مجتمع الدراسة:

لقد مر النظام الإداري في المملكة العربية السعودية وأجهزتها المتعددة بمراحل مختلفة من حيث نشأتها وتطورها وتكاملها، وتتسم المملكة العربية السعودية بالنهضة الإقتصادية والإجتماعية، ويمثل النظام الإداري في المملكة اللبنة الأساسية في إدارة عملية التنمية والتطوير. فقد بلغ عدد الوزارات في مجلس الوزراء السعودي (٢٢) وزارة في عام ١٤٣٠ هـ.

يتكون مجتمع الدراسة من مراكز أربع وزارات وهي وزارة التربية والتعليم، وزارة الخدمة المدنية، وزارة الثقافة والإعلام، وزارة الشؤون الإجتماعية، التي توجد في مراكزها المرأة الموظفة.

٢-٣-١ وزارة التربية والتعليم:

وزارة التربية والتعليم هي الجهة المسؤولة في المملكة العربية السعودية عن التعليم العام. تأسست عام ١٣٧٣هـ في عهد الملك فيصل بن عبد العزيز آل سعود، ثم ضمت مهامها لاحقاً لوزارة المعارف عام ١٤٢٣هـ في العاشر من محرم بعد ذلك بعام، وفي التشكيل الوزاري أعلِن عن تحويل مسمى وزارة المعارف إلى وزارة التربية والتعليم.

السياسة التعليمية هي الخطوط العامة التي تقوم عليها عملية التربية والتعليم أداء للواجب في تعريف الفرد بربه ودينه وإقامة سلوكه على شرعه وتلبية لحاجات المجتمع وتحقيقا لأهداف الأمة وهي تشمل حقول التعليم ومراحله المختلفة، والخطط والمناهج والوسائل التربوية والنظم الإدارية والأجهزة القائمة على التعليم وسائر ما يتصل به.

والسياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية تنبثق من الإسلام الذي تدين به الأمة عقيدة وعبادة وخلقا وشريعة وحكما ونظاما متكاملا للحياة، وهي جزء أساسي من السياسة العامة للدولة وفق التخطيط المفصل في الأبواب التالية: غاية التعليم وأهدافه العامة، التخطيط لمراحل التعليم، نشر العلم، تمويل العلم (وزارة التربية والتعليم، ١٤٣١هـ).

٢-٣-٢ وزارة الخدمة المدنية:

لقد مر الإهتمام بشؤون الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، بعدة مراحل وخطوات متعددة كل منها تتناسب مع المرحلة التي تعيشها الخدمة المدنية ، ففي عام ١٣٤٧هـ (١٩٢٩م) أحدثت لأول مرة وحدة مركزية لحفظ ومتابعة شؤون موظفي الدولة، وفي عام ١٣٥٨هـ (١٩٣٩م) ظهرت إلى حيز الوجود إدارة مركزية لشؤون الموظفين ضمن تشكيلات وزارة

المالية أطلق عليها مسمى (ديوان المأمورين والعوائد المقررة)، تلى ذلك تطور نوعي في مجال شؤون الموظفين حيث صدر في عام ١٣٦٤هـ (١٩٤٥م) أول نظام خاص بموظفي الحكومة سمي (نظام الموظفين العام) كما غير اسم "ديوان المامورين والعوائد المقررة" إلى "ديوان الموظفين والتقاعد".

فقد حدثت قفزة تطويرية هامة في هذا المجال عام ١٣٩٧هـ (١٩٧٧م) بصدور المرسوم الملكي الكريم رقم (م/٤٨) وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠هـ القاضي بإحداث "مجلس الخدمة المدنية" والموافقة على نظامه وبذلك اصبح للخدمة المدنية جهاز تشريعي مستقل يرأسه رئيس مجلس الوزراء ويعنى برسم السياسة العامة للخدمة المدنية ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها، واصدار اللوائح التنفيذية المتعلقة بشؤون العاملين بالخدمة المدنية، وقد صاحب ذلك تعديل اسم ديوان الموظفين إلى (الديوان العام للخدمة المدنية) كما صدر إلى جانبه مرسوم ملكي آخر برقم (م/٤٩) يقضي بالموافقة على نظام جديد يحمل اسم (نظام الخدمة المدنية). تلى ذلك صدور قرار مجلس الوزراء عام ١٣٩٨هـ (١٩٧٨م) يقضي بتطبيق قواعد نظام الخدمة المدنية على موظفي معظم المؤسسات العامة. وتتواصل الجهود نحو خدمة مدنية متطورة وصدر الأمر الملكي الكريم رقم (أ/٢٨) في ١٤٢٠/٣/١هـ بإنشاء وزارة الخدمة المدنية لتحل محل الديوان العام للخدمة المدنية، وللوزارة الأهداف التالية:

١- تلبية إحتياجات الأجهزة الحكومية بأفضل الكفاءات البشرية ضمن إطار أولوية المواطن والمواطنة في شغل وظائف الخدمة المدنية المعتمدة في الميزانية العامة للدولة وفق مبدئي الجدارة وتكافؤ الفرص.

٢- ضمان حقوق الموظفين الوظيفية المحددة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية وما يصدر بشأن تلك الحقوق من قرارات من الجهات المختصة مثل مجلس الخدمة المدنية، والدفاع عنها والمحافظة على كل ما يتعلق بوثائقه وسجلاته الوظيفية الصادرة وفق الأنظمة.

٣- التأكد من دقة تطبيق نظام الخدمة المدنية وكل ما يرتبط به من لوائح وقرارات صادرة من جهات حكومية ذات إختصاص، وذلك في حدود ما أوجدت من أجله دون مبالغة أو تهاون، والسعي إلى تهيئة كل ما يعين على مواكبة تلك الأنظمة لكل تطور يخدم المصلحة العامة.

وللوزارة أدوار متعددة حيث تتمثل في: الدور الرقابي، والدور التطويري، والدور التنفيذي، ودور المشاركة، والدور الإستشاري، والدور التنظيمي، والدور التعاوني (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٩هـ).

٢-٣-٣ وزارة الثقافة والإعلام:

تشير البدايات الأولى للإعلام السعودي إلى أن النشأة الأولى لهذا الإعلام كانت عبارة عن خطوات متسلسلة تمت على أسس علمية سليمة ومنظمة ووفق رؤية ثاقبة، كانت البداية عندما تم إنشاء صحيفة أم القرى عام ١٣٤٣ هـ في عهد جلالة الملك عبد العزيز آل سعود "رحمه الله" لتكون النواة الأولى في منظوم الإعلام السعودي، وهي تنشر كل ما يصدر عن الدولة من قرارات وبيانات حكومية وتخص المواطن السعودي .

ومع تزايد الإهتمام بالإعلام محلياً ودولياً واتساع النطاق، أصدر الملك فيصل – يرحمه الله – المرسوم الملكي بتاريخ ١٣٨٢/١٠/٩هـ بتحويل المديرية العامة للصحافة والنشر الى وزارة للإعلام لتشرف على وسائل الإعلام، بعدها وفي عام ١٤٢٤ هـ صدر قرر مجلس الوزراء بتعديل مسمى وزارة الإعلام بحيث يكون وزارة الثقافة والإعلام، وقد صاحب نشأة وزارة الثقافة والاعلام، وضع منهج إعلامي جديد يكفل للمواطن السعودي حرية التعبير المستمدة من النهج الإسلامي والسياسة العامة للدولة ويتضمن نشر فضيلة الأخلاق وتعاليم الاسلام .

ويعتبر الإعلام السعودي، طوال تاريخه اعلاماً متميزاً ومؤثراً وفاعلاً وأداة استراتيجة في السياسة الداخلية للمملكة، والقدرة على التصدي للهجمات الإعلامية المستمرة من الخارج، وقدرته على استعمال الآلة الإعلامية السعودية كوسيط لتوليد شعور الوطنية والإنتماء الوطني وكأداة لمحاربة الفكر الضال ومحفز للتعريف بالثقافات السعودية المختلفة. واستطاعت وسائل الإعلام السعودي أن تأخذ مكانتها اللائقة ودورها الرائد بين وسائل الإعلام العربية المتقدمة، وسعت إلى تلبية الاهتمامات المتعددة للمتلقين، ولذا حققت وسائل الإعلام السعودية قفزات مهنية عالية، تكاملت مع سعيها لتطوير قدراتها المهنية، لمقابلة المنافسة التي باتت تواجهها من وسائل الاتصال الإلكترونية .

وتسعى وسائل الإعلام السعودية لإحداث تغييرات شاملة وعميقة خاصة بالنسبة للإعلام المسموع والمرئي، وبناء الثقة بين الإعلام السعودي ومتلقيه، أي كسب معركة المصداقية والصدق، وتقديم المعلومات والتحليلات الحقيقة التي تساهم في دعم ثقة المواطن بإعلامه وثقافته وإنتمائه.

كما ان لدى الوزارة نظرة جادة لتطوير الإعلام بكل أجهزته المرئية والمسموعة ومن ذلك تلازم العمل الثقافي مع الإعلامي بشكل يخلق التكامل والتلازم في تحقيق المصالح العليا للمملكة العربية السعودية (وزارة الثقافة والإعلام، ١٤٣٠هـ) .

٢-٣-٤ وزارة الشؤون الاجتماعية:

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بجهود علمية وعملية حثيثة في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية، تهدف إلى إسعاد المواطن وتحقيق إحتياجاته، ومساعدته لكي يستفيد من إمكاناته وقدراته.

اخذت المملكة العربية السعودية بأسلوب تنمية المجتمع المحلي منذ عام (١٣٨٠هـ)، وقبل إنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكان ذلك عن طريق وزارة المعارف حيث أنشئ مركز التنمية الاجتماعية بالدرعية كمركز تجريبي، وبعد إنشائه شكلت لجنة من الأهالي للعمل، وأسست جمعية تعاونية، وكون تجمع شبابي كان نواة لناد هناك كما أقيمت دار للفتاة أصبحت فيما بعد مدرسة للبنات وقد اعتبرت هذه المنجزات مؤشرات طيبة لنجاح التجربة.

أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، في عام (١٣٨١هـ) التي اخذت على عاتقها التوسع في مشروع التنمية الاجنماعية، وذلك بإقامة عدد من المراكز في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء، وأصبح مركز التنمية الاجتماعية بالدرعية مركزاً للتنمية والتدريب لإعداد الكوادر التي تعمل في المراكز.

يهدف أسلوب تنمية المجتمع إلى إحداث تغيير مقصود في سلوك المواطنين في إطار القيم الإسلامية والعادات العربية الأصيلة لتحقيق نمو متوازن عن طريق استغلال إمكانات وموارد البيئة المحلية المتاحة أو التي يمكن إيجادها لمواجهة أعباء الحياة معتمدين -بعد الله- على أنفسهم ثم ما تقدمه الدولة من دعم للجهود التطوعية، واكتشاف القيادات المحلية وتدريبه واستثمار طاقات الشباب وتشجيع الأساليب الحديثة في الإنتاج الزراعي والحيواني وتوفير الخدمات المختلفة إلى جانب الاهتمام الكبير بالأمومة والطفولة باعتبارها عدة المستقبل.

فضلاً عن التنمية الاجتماعية التي تهدف إليها الوزارة، تقوم بالانشطة والخدمات التالية: مكافحة التسول، الجمعيات التعاونية، الجمعيات الخيرية، الإرشاد الاجتماعي، الإعانات الاجتماعية، الطفولة والأيتام، رعاية المسنين، رعاية المعوقين، رعاية الاحداث، الحماية الاجتماعية، الضمان الاجتماعي (وزارة الشؤون الاجتماعية، ١٤٢٧هـ).

الفصل الثالث

عرض وتحليل بيانات الدراسة

الفصل الثالث
عرض وتحليل بيانات الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة، من وصف لخصائص عينة الدراسة التي إشتملتها الدراسة والاجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها، حيث تم التحقق من السؤال السابع بصيغة فرضيات.

٣-١ خصائص عينة الدراسة:

ولبيان وصف خصائص عينة الدراسة، تم ايجاد التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١. المستوى الوظيفي:

يبين الجدول (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي:

الجدول ٤. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

المرتبة	المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
١	موظفة	١٤٣	%٦٣,٨
٢	إدارة أولية (إشرافية، رئيسة قسم، رئيسة وحدة)	٦٦	%٢٩,٥
٣	إدارة وسطى (مديرة إدارة)	١١	%٤,٩
٤	إدارة عليا (مساعد وكيل، مديرة عام)	٤	%١,٨
	المجموع	٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (٤) إلى أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة كانت لفئة موظفة حيث بلغ عدد الموظفات (١٤٣) موظفة، وبنسبة مئوية (٦٣,٨%)، وهو أمر طبيعي للتنظيم الإداري في مراكز الوزارات والدوائر الحكومية، حيث أن نسبة الموظفات أعلى من نسبة الإدارات العليا، وجاءت في المرتبة الثانية فئة إدارة أولية "إشرافية، رئيسة قسم، رئيسة وحدة"، فقد بلغت النسبة المئوية لهن (٢٩,٥%) من عدد افراد عينة الدراسة، ثم جاءت في المرتبة الثالثة فئة إدارة وسطى "مديرة إدارة"، وبنسبة مئوية (٤,٩%)، وأخيراً بلغت نسبة من يشغلن وظيفة إدارة عليا "مساعد وكيل، مديرة عام" (١,٨%).

ويلاحظ من خلال النسب المئوية السابقة للمستوى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة ممن يشغلن وظيفة الإدارة العليا من "مساعد وكيل ومدير عام"، وكذلك ممن يشغلن الإدارة الوسطى من "مديرات الإدارة"، تعتبر نسبة مئوية جيدة، حيث تتناسب مع الطبيعة الهرمية التنظيمية لمراكز الوزارات السعودية.

٢. المرتبة الوظيفية:

يبين الجدول (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمرتبة الوظيفية:

الجدول ٥. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرتبة الوظيفية

المرتبة	المرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
١	السادسة	٤٧	٢٠,٩٨%
٢	الرابعة	٣٩	١٧,١٤%
٣	الخامسة	٣٤	١٥,١٨%
٤	الثالثة	٣٢	١٤,٢٨%
٥	السابعة	٢٩	١٢,٩٥%
٦	الثامنة	٢٠	٨,٩٣%
٧	التاسعة	٩	٤,٠٢%
٨	الحادية عشرة	٦	٢,٦٨%
٩	العاشرة	٥	٢,٢٣%
١٠	الثالثة عشرة	٢	٠,٨٩%
١١	الثانية عشرة	١	٠,٤٥%
المجموع		٢٢٤	١٠٠%

يشير الجدول (٥) إلى أن أعلى نسبة مئوية كانت لأفراد عينة الدراسة ممن يشغلن المرتبة الوظيفية السادسة، حيث جاءت بنسبة مئوية (٢٠,٩٨%)، وجاءت في المرتبة الثانية ممن يشغلن المرتبة الوظيفية الرابعة بنسبة مئوية (١٧,٤١%)، تلاها في المرتبة الثالثة من يشغلن المرتبة الوظيفية الخامسة جاءت بنسبة مئوية (١٥,١٨%)، وجاءت في المرتبة الرابعة من يشغلن المرتبة الوظيفية الثالثة بنسبة مئوية (١٤,٢٨%)، وجاءت في المرتبة (الخامسة، السادسة، السابعة، الثامنة، التاسعة، العاشرة) ممن يشغلن المرتبة الوظيفية (السابعة، الثامنة، التاسعة، الحادية عشرة، العاشرة، الثالثة عشرة) بنسبة مئوية مقدارها على الترتيب (١٢,٩٥%، ٨,٩٣%، ٤,٠٢%، ٢,٦٨%، ٢,٢٣%، ٠,٨٩%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة ممن يشغلن المرتبة الوظيفية الثانية عشرة بنسبة مئوية (٠,٤٥%).

ويلاحظ بأن النسبة المئوية للمراتب الوظيفية من المرتبة الوظيفية الثامنة إلى العاشرة نسبة ضئيلة جداً. أما بالنسبة للمرتبة الوظيفية من (١١) إلى (١٣) هذا أمر طبيعي ويتوافق مع ما جاء في المادة الرابعة من لائحة الترقيات السعودية، حيث يشترط للترقية لشغل الوظائف المعتمدة بالمراتب (١١، ١٢، ١٣)، على أن تكون الترقية للمرتبة التي تليها، وأن يكون الموظف قد أمضى سنتين على الأقل في المرتبة التي يشغلها، وأن تتوفر لدى المرشح خبرة مناسبة لا تقل عن أربع

سنوات في طبيعة عمل الوظيفة ، وأن يقوم الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بتشكيل "فريق عمل" مؤقت، يختارهم من كبار موظفي الجهة الحكومية كلما دعت الحاجة إلى شغل أي من الوظائف الشاغرة المعتمدة في المراتب المذكورة، حيث أن شغل الوظائف القيادية في جهاز الدولة قد أعطي إهتماماً خاصاً من حيث طريقة وقدرة شاغليها. ويعود تركيز شغل هذه الوظائف في يد الإدارة العليا بالدولة إلى أهمية وحساسية هذه الوظائف القيادية (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ).

٣. العمر:

يبين الجدول (٦) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

الجدول ٦. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

المرتبة	العمر	التكرار	النسبة المئوية%
١	٣٦-٤٥ سنة	٩٤	%٤٢,٠
٢	٢٦-٣٥ سنة	٧٠	%٣١,٣
٣	٤٦ سنة فأكثر	٣٩	%١٧,٤
٤	٢٥ سنة فأقل	٢١	%٩,٤
المجموع		٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (٦) إلى أن أعلى نسبة مئوية لأفراد عينة الدراسة جاء للفئة العمرية من (٣٦-٤٥ سنة)، بنسبة (٤٢%)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفئة العمرية من (٢٦-٣٥ سنة) حيث بلغت النسبة المئوية (٣١,٣%) لأفراد عينة الدراسة، ثم جاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية من (٤٦ سنة فأكثر) وبنسبة مئوية (١٧,٤%)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية (٢٥ سنة فأقل)، حيث بلغت النسبة المئوية (٩,٤%).

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن الموظفات والمديرات يجب أن تتوفر لديهن الخبرة الملائمة للقيام بالأعباء الإدارية، ولذلك فإنه من المتوقع أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة من هذه الفئة العمرية أي من (٣٦-٤٥ سنة)، أما الفئة العمرية من (٤٦ سنة فأكثر) فهن في الغالب ممن يشغلن المراتب الإدارية العليا مثل (مساعد وكيل، مدير عام)، وهي مناصب محدودة العدد في الوزارات.

٤. الحالة الاجتماعية:

يبين الجدول (٧) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

الجدول ٧. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المرتبة	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
١	متزوجة	١٥٢	٦٧,٩%
٢	عزباء	٤٥	٢٠,١%
٣	مطلقة	٢٦	١١,٦%
٤	أرملة	١	٠,٤%
المجموع		٢٢٤	١٠٠%

يشير الجدول (٧) إلى أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة كان من المتزوجات حيث بلغ عدد (١٥٢) وبنسبة مئوية (٦٧,٩%)، تلاه في المرتبة الثانية العازبات حيث بلغت النسبة المئوية (٢٠,١%) من عدد أفراد عينة الدراسة، ثم جاء في المرتبة الثالثة المطلقات وبنسبة مئوية (١١,٦%)، وأخيراً كانت النسبة المئوية للأرامل حيث بلغ عددها أرملة واحدة وبنسبة مئوية (٠,٤%).

ويلاحظ بأن نسبة الاناث المتزوجات تشكل أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة. ومما يلفت النظر أيضاً ارتفاع النسبة المئوية للمطلقات من أفراد عينة الدراسة.

٥. عدد سنوات الخبرة:

يبين الجدول (٨) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

الجدول ٨. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المرتبة	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	١٦ سنة فأكثر	٩٨	٤٣,٨%
٢	٥ سنوات أو أقل	٥١	٢٢,٨%
٣	٦-١٠ سنوات	٤٥	٢٠,١%
٤	١١-١٥ سنة	٣٠	١٣,٤%
المجموع		٢٢٤	١٠٠%

يشير الجدول (٨) إلى أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة من فئة الخبرة (١٦) سنة فأكثر حيث بلغ عددهن (٩٨) وبنسبة مئوية (٤٣,٨%)، تلاها ذوات الخبرة (٥) سنوات فأقل

حيث بلغت نسبتهن المئوية (٢٢,٨%) من عدد أفراد عينة الدراسة، ثم جاءت ذوات الخبرة من (٦-١٠) سنوات وبنسبة مئوية (٢٠,١%)، وأخيراً كانت نسبة ذوات الخبرة من (١١-١٥) سنة حيث بلغ عددهن (٣٠) وبنسبة مئوية (١٣,٤%)، وتشير النتائج إلى أن مستوى الخبرة عالية لدى أفراد عينة الدراسة في مركز الوزارات السعودية، وهذا أمر منطقي ويتناسب مع النسبة المئوية التي بينت أن الفئة العمرية من (٣٦-٤٥) سنة هي الأكبر حسب الجدول (٦).

٦. المؤهل العلمي:

يبين الجدول (٩) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول ٩. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المرتبة	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
١	بكالوريوس	١١٢	%٥٠,٠
٢	ثانوية فما دون	٤٣	%١٩,٢
٣	ماجستير	٢٧	%١٢,١
٤	دبلوم متوسط	١٨	%٨,٠
٥	دبلوم عالي	١٦	%٧,١
٦	دكتوراه	٨	%٣,٦
المجموع		٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (٩) إلى أن أعلى نسبة مئوية لأفراد عينة الدراسة كان من حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغ عددهن (١١٢) وبنسبة مقدارها (٥٠,٠%)، وتليها في المرتبة الثانية حملة شهادة الثانوية فما دون حيث بلغت نسبتهن (١٩,٢%) من عدد أفراد عينة الدراسة، ثم جاء في المرتبة الثالثة حملة شهادة الماجستير وبنسبة مئوية (١٢,١%)، وجاء في المرتبة الرابعة حملة شهادة دبلوم متوسط وبنسبة مؤية (٨,٠%)، وجاء في المرتبة الخامسة حملة شهادة الدبلوم العالي، حيث بلغت نسبتهن (٧,١%) من عدد أفراد عينة الدراسة، وأخيراً جاء حملة شهادة الدكتوراه، حيث بلغ عددهن (٨) وبنسبة مئوية (٣,٦%)، وتشير النتائج إلى أن مستوى المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة في مراكز الوزارات السعودية جيد. وهذا يدل على الأهتمام بالتعليم الجامعي والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية بالمرأة المتعلمة. وكذلك يتناسب مع قانون الخدمة المدنية الذي وضع شروط للتوظيف حسب المؤهل العلمي.

وتشير المادة (٢) من نظام الخدمة المدنية السعودية، حيث تصنف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات

والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٠هـ). بمعنى أنه إذا توفر لدى الشخص المؤهلات المطلوبة للتعين، أعتبر ذلك مسوغاً لقبوله.

7. الدورات الداخلية التي شاركت فيها:

يبين الجدول (١٠) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات الداخلية التي شاركن فيها:

الجدول ١٠. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات الداخلية التي شاركت فيها

المرتبة	الدورات الداخلية	التكرار	النسبة المئوية
١	٥ دورات وأكثر	٨٥	%٣٧,٩
٢	١-٢ دورة	٦٦	%٢٩,٥
٣	لم تشارك	٤٠	%١٧,٩
٤	٣-٤ دورات	٣٣	%١٤.٧
المجموع		٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (١٠) إلى أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة المشاركات في (٥ دورات فأكثر) وبنسبة مئوية (%٣٧,٩) تلاها (١-٢ دورة) حيث بلغت نسبتهن (%٢٩,٥) من عدد أفراد عينة الدراسة، تلاها اللوات لم يشاركن في أي دورة فقد بلغت نسبتهن (١٧,٩)، أما من شاركن في (٣-٤ دورات) بلغت نسبتهن (%١٤,٧). بمعنى إن مشاركة المرأة الموظفة في الدورات التدريبية الداخلية نسبة مرتفعة، وهذا يدل على اهتمام مراكز الوزارات بالتأهيل المهني والمعرفي للموظفات والمديرات في الدورات التدريبية الداخلية.

٨. الدورات الخارجية التي شاركت فيها:

يبين الجدول (١١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات الخارجية التي شاركن فيها:

الجدول ١١. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات الخارجية التي شاركت فيها

المرتبة	الدورات الخارجية	التكرار	النسبة المئوية
١	لم تشارك	١٥٤	%٦٨,٨
٢	من ١-٢ دورة	٤١	%١٨,٣
٣	٥ دورات وأكثر	١٧	%٧,٦
٤	من ٣-٤ دورات	١٢	%٥,٤
المجموع		٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (١١) إلى أن أعلى نسبة كانت لأفراد عينة الدراسة اللواتي لم يشاركن في أي دورة خارجية، حيث بلغ عددهن (١٥٤) وبنسبة مئوية (٦٨,٨%)، تلاها في المرتبة الثانية المشاركات من (١-٢ دورة) خارجية، حيث بلغت نسبتهن (١٨,٣%) من عدد أفراد عينة الدراسة، ثم جاءت في المرتبة الثالثة ممن شاركن في (٥ دورات وأكثر) وبنسبة مئوية (٤,٦%)، وأخيراً كانت نسبة ممن شاركن من (٣-٤ دورات)، حيث بلغ عددهن (١٢) وبنسبة مئوية (٥,٤%)، وتشير النتائج إلى تدني مستوى عدد الموظفات اللواتي شاركن في دورات خارجية. ويلاحظ هنا إن هناك العديد من الأسباب في المجتمع السعودي التي تحرم الموظفة من الدورات التدريبية الخارجية، منها العادات والتقاليد ونظرة المجتمع للمرأة العاملة، وتحكم الرجل في حرية المرأة، واشكاليات السفر من حيث المرافقة، أما بالنسبة للتشريعات والقوانين النافذة السعودية فإنها أعطت فرص متكافئة في المشاركة في الدورات الخارجية.

٩. مستوى الدخل:

يبين الجدول (١٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل الشهري:

الجدول ١٢. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل الشهري

المرتبة	مستوى الدخل	التكرار	النسبة المئوية
١	أكثر من ١١٥٠٠	٨٠	%٣٥,٧
٢	٥٠٠٠ فأقل	٦١	%٢٧,٢
٣	٥٠٠١-٨٥٠٠	٥٠	%٢٢,٣
٤	٨٥٠١-١١٥٠٠	٣٣	%١٤,٧
	المجموع	٢٢٤	%١٠٠

يشير الجدول (١٢) إلى أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة من ذوات الدخول المرتفعة أكثر من (١١٥٠٠ ريال شهري)، حيث بلغ عددهن (٨٠) وبنسبة مئوية (٣٥,٧%)، تلاها ذوات الدخول المنخفضة (٥٠٠٠ ريال شهري فأقل)، حيث بلغت نسبتهن (٢٧,٢%) من عدد أفراد عينة الدراسة، ثم جاءت ذوات الدخول من (٥٠٠١-٨٥٠٠ ريال سعودي) بنسبة مئوية (٢٢,٣%)، وأخيراً جاءت نسبة ذوات الدخول من (٨٥٠١-١١٥٠٠ ريال سعودي) وبنسبة مئوية (١٤,٧%). وتشير هذه النتائج إلى توزيع منطقي لمستوى الدخول والرواتب الشهرية لأفراد عينة الدراسة.

٣-٢ عرض وتحليل بيانات الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وذلك للاجابة على فقـرات الاستبانة بناءً على القيم التالية: موافقة تماماً (٥) نقاط، وموافقة (٤) نقاط، وموافقة إلى حد ما (٣) نقاط، وغير موافقة (٢) نقطة، وغير موافقة على الإطلاق (١) نقطة.

٣-٢-١ خصائص إجابات أفراد عينة الدراسة:

لقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقـديرات أفـراد عينـة الدراسة لفقرات الاستبانة، وتم احتساب هذه الدرجات حسب المعادلة التالية:

(الحدود العليا – الحدود الدنيا)/ عدد المستويات = (٥ – ١)/٣ = ١,٣٣

وبذلك يتضح لنا أن المستويات:

من (١– أقل ٢,٣٣) منخفض.

من (٢,٣٣– أقل ٣,٦٦) متوسط.

من (٣,٦٦– ٥) مرتفع.

وذلك لتحديد مستوى أهمية تقديرات اجابات أفراد عينـة الدراسـة علـى فقـرات الاستبانة، حسب اسئلة الدراسة التالية:

السؤال الأول: ما هي أهم معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة وفقاً لأهم معوقات تقدم المرأة وظيفياً وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
١	مجال ضعف دعم الإدارة العليا	٣,٤٧	١,١١	١	متوسط
٢	مجال التأهيل المهني والمعرفي	٣,٣٨	١,١٤	٢	متوسط
٣	مجال عدم المساواة في العمل	٣,٣١	١,١٥	٣	متوسط
٤	المجال الإجتماعي	٢,٩٢	١,٠٨	٤	متوسط
٥	مجال التكوين الطبيعي والنفسي	٢,٥٩	١,٠٨	٥	متوسط

يتضح من الجدول (١٣) أهم معوق من معوقات تقدم المرأة في مراكز الوزارات السعودية هو مجال ضعف دعم الإدارة العليا، حيث جاء في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٤٧)، وجاء في المرتبة الثانية من الأهمية مجال التأهيل المهني والمعرفي وبمتوسط حسابي (٣,٣٨)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال عدم المساواة في العمل وبمتوسط حسابي (٣,٣١)، وفي المرتبة الرابعة جاء المجال الاجتماعي وبمتوسط حسابي (٢,٩٢)، وأما في المرتبة الأخيرة جاء مجال التكوين الطبيعي والنفسي وبمتوسط حسابي (٢,٥٩).

السؤال الثاني: هل يشكل المجال الاجتماعي معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بالمجال الاجتماعي وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
٤	تخوف الرجال في المجتمع السعودي من منافسة المرأة لهم في العمل وتفوقها عليهم يحد من تقدم المرأة وظيفياً.	٣,٠٩	١,١٣	١	متوسط
٥	ضعف تعاون وتفهم أفراد الأسرة لطبيعة عمل المرأة يحول دون تقدمها وظيفياً.	٢,٩٨	١,٠٦	٢	متوسط
٢	العادات والتقاليد الاجتماعية تعيق تقدم المرأة وظيفياً.	٢,٩٤	١,١٦	٣	متوسط
٣	المسؤولية العائلية للمرأة كأم أو زوجة يضطرها إلى الاستقالة أو القبول بالمراكز الوظيفية الدنيا.	٢,٩١	١,١٢	٤	متوسط
٦	انقطاع المرأة عن العمل بسبب طول مدة إجازة الولادة والأمومة يقلل من فرص تقدمها وظيفياً.	٢,٨٤	١,١٤	٥	متوسط
١	نظرة المجتمع السعودي إلى إشغال المرأة وظائف قيادية عليا نظرة سلبية.	٢,٧٤	١,١٠	٦	متوسط
	المتوسط العام	٢,٩٢	١,١١		متوسط

يبين الجدول (١٤) بأن المتوسط العام للمجال الاجتماعي بلغ (٢,٩٢) وهو بدرجة أهمية متوسطة، مما يشير إلى أن المجال الاجتماعي يمثل عائقاً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية. وجاءت الفقرة (٤) في المرتبة الأولى بمتوسط الحسابي بلغ (٣,٠٩) أي بدرجة أهمية متوسطة، والمتعلقة بـ "تخوف الرجال في المجتمع السعودي من منافسة المرأة لهم

في العمل وتفوقها عليهم"، تمثل عائقاً يحد من تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وأن هناك موافقة على ذلك العائق. أما العوائق الأخرى في المجال الاجتماعي فكانت على الترتيب التالي "ضعف تعاون وتفهم أفراد الأسرة لطبيعة عمل المرأة يحول دون تقدمها وظيفياً"، تلاه "العادات والتقاليد الاجتماعية تعيق تقدم المرأة وظيفياً"، و"المسؤولية العائلية للمرأة كأم أو زوجة يضطرها إلى الاستقالة أو القبول بالمراكز الوظيفية الدنيا"، و"انقطاع المرأة عن العمل بسبب طول مدة إجازة الولادة والأمومة يقلل من فرص تقدمها وظيفياً"، و"نظرة المجتمع السعودي إلى إشغال المرأة وظائف قيادية عليا نظرة سلبية" وبلغت متوسطاتها الحسابية اقل من (٣,٦٦) وأعلى من (٢,٣٣)، مما يشير إلى أنها تشكل عوائق ذات أهمية في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

بمعنى أن المجال الاجتماعي يشكل عائقاً أمام تقدم المرأة السعودية في مراكز الوزارات السعودية، وذلك من خلال تخوف الرجال من منافسة المرأة لهم، وضعف تعاون الأسرة، والعادات والتقاليد الاجتماعية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة:

– (Zafarullah, 2000) إن العوامل الإجتماعية تشكل عائقاً رئيسياً أمام حصول المرأة على الوظائف العامة.

– (الرشيد وأبودولة، ٢٠٠١) في تخوف الرجال من منافسة المرأة لهم في العمل، وقيم المجتمع المرسخة من العادات والتقاليد للدور الثانوي للمرأة واتجاهات المجتمع السلبية نحو المرأة.

– (العزام والشهابي، ٢٠٠٣) حيث إن النساء المبحوثات توضح بأن نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة والعادات والتقاليد في المجتمع الأردني تعتبر من المعوقات الأساسية التي تعيق وصول المرأة للموقع القيادي.

السؤال الثالث: هل يشكل عدم التأهيل المهني والمعرفي معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بمجال التأهيل المهني والمعرفي وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
١١	فرص المرأة في المشاركة في التدريب في الخارج ضعيفة.	٣,٨٨	١,٠٨	١	مرتفع
١٢	فرص مشاركة المرأة في الإبتعاث لإكمال دراستها العليا ضعيفة.	٣,٥٢	١,١٥	٢	متوسط
٨	مشاركة المرأة في البرامج التدريبية بشكل عام أقل من الرجل.	٣,٤٤	١,٢١	٣	متوسط
٩	عدم تطوير كفاءة المرأة في العمل يحول دون تسلمها المنصب الإداري الأعلى.	٣,٤٠	١,١٣	٤	متوسط
٧	تتكافئ فرص التعليم الجامعي بين الرجل والمرأة.	٣,٣٦	١,٠٢	٥	متوسط
١٠	فرص مشاركة المرأة في برامج التدريب في الداخل ضعيفة.	٣,١٠	١,١٨	٦	متوسط
١٣	ضعف مهارات المرأة في التفاعل والاتصال مع فئات العمل المختلفة يشكل صعوبة أمام تقدمها وظيفياً.	٢.٩٦	١,١٨	٧	متوسط
المتوسط العام		٣,٣٨	١,١٤		متوسط

يبين الجدول (١٥) أن المتوسط العام لمجال التأهيل المهني والمعرفي قد بلغ (٣,٣٨)، مما يشير إلى أنه يمثل عائقا في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وكانت الفقرة (١١) والمتعلقة بأن "فرص المرأة في المشاركة في التدريب في الخارج ضعيفة" كانت أكبر عائق في مجال التأهيل المهني والمعرفي، فقد جاءت في المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (٣,٨٨) أي أن هناك موافقة على ذلك العائق، تلتها في الأهمية الفقرة (١٢) والمتعلقة بأن "فرص مشاركة المرأة في الإبتعاث لإكمال دراستها العليا ضعيفة" فقد بينت النتائج أنها تمثل عائقاً هاماً في مجال التأهيل المهني والمعرفي فقد بلغ متوسطها الحسابي (٣,٥٢)، أي أن هناك موافقة على ذلك العائق، تلاها في الأهمية الفقرات (٨، ٩، ١٠) والتي تنص على أن "مشاركة المرأة في البرامج التدريبية بشكل عام أقل من الرجل"، و"عدم تطوير كفاءة المرأة في العمل

يحول دون تسلمها المنصب الإداري الأعلى"، و"فرص مشاركة المرأة في برامج التدريب في الداخل ضعيفة"، فقد مثلت تلك الفقرات عوائق في مجال التأهيل المهني والمعرفي في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية أعلى من (٣,٠٠) مما يشير إلى موافقة عينة الدراسة على وجود تلك العوائق، أما الفقرة (١٣) فكانت على مستوى محايد، حيث أن متوسطاتها الحسابية كانت أقل من (٣,٠٠) مما يشير إلى أنها تشكل عوائق بشكل متوسط. وهذا يدل على أن ضعف مجال التأهيل المهني والمعرفي ناتجة عن عدم مشاركة المرأة في الدورات التدريبية في الخارج، وضعف فرص الابتعاث للمرأة في إكمال دراستهن في الخارج.

بينما يشير الجدول إلى أن الفقرة (٧) كانت على مستوى عالي من الأهمية والتي تنص على أنه "تتكافئ فرص التعليم الجامعي بين الرجل والمرأة"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٣٦) مما يشير إلى موافقة عينة الدراسة على تكافؤ فرص التعليم الجامعي بين الجنسين وبالتالي فهي لا تشكل عائقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية. ويمكن تفسير ذلك بأن فرص التعليم بما فيها مرحلة التعليم الجامعي أصبحت منذ مدة طويلة متساوية بين الرجل والمرأة في السعودية، لذا فإن صعوبة التأهيل المهني والمعرفي تنعكس على مجال العمل.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة:

- (الفرحان، ١٩٨٩) من حيث أن وزارة التربية والتعليم الأردنية تحرص على تطبيق النصوص القانونية في البعثات والدورات بدون تمييز بين المستفيدين منها، إلا أن الممارسة العملية أثبتت أن المستفيدين من البعثات والدورات هم الموظفون الذكور.
- (العضايلة، ١٩٩٨) من حيث إن إعتقاد المبحوثات بعدم اعطائهن الفرصة للإلتحاق بالدورات التدريبية.
- (الرشيد وأبودولة، ٢٠٠١) إن فرص التعليم الجامعي متساوية بين المرأة والرجل، وأن هناك ضعف في مشاركة المرأة في برامج التدريب الخارجية.

السؤال الرابع: هل يشكل عدم المساواة في العمل معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٦. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بمجال عدم المساواة في العمل وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
١٨	فرص الاختيار في العمل غير متكافئة بين المرأة والرجل.	٣,٤٥	١,١٣	١	متوسط
١٥	ينظرالمسؤولون في الإدارة العليا إلى أداء الرجل في العمل على أساس أنه أفضل من أداء المرأة في أمور التعيين.	٣,٣٤	١,١٧	٢	متوسط
١٧	إن تشريعات العمل في السعودية تساوي بين الرجل والمرأة من حيث التعيين.	٣.٣٣	١,٢٥	٣	متوسط
١٤	نظرة المسؤولين إلى مهارات وخبرات المرأة العملية للمفاضلة مع الرجل في التعيين نظرة سلبية.	٣,٢٩	١,١٣	٤	متوسط
١٩	مقابلات الاختيار بشكل غير متكافئ بين المرأة والرجل تشكل صعوبة أمام تقدم المرأة وظيفياً.	٣,٢٦	١,١١	٥	متوسط
١٦	عدم المساواة في الاختبارات للمفاضلة بين المتقدمين من الرجال والنساء يشكل صعوبة في تقدم المرأة وظيفياً.	٢,٢٠	١,١٤	٦	متوسط
	المتوسط العام	٣,٣١	١,١٥		متوسط

يبين الجدول (١٦) إن المتوسط العام لمجال عدم المساواة في العمل قد بلغ (٣,٣١)، مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وكانت الفقرة (١٨) والمتعلقة بأن "فرص الاختيار في العمل غير متكافئة بين المرأة والرجل"، كانت أكبر عائق في مجال التأهيل المهني والمعرفي، فقد جاء في المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (٣,٤٥) أي هناك موافقة على ذلك العائق، وتلتها في الأهمية الفقرة (١٥) والمتعلقة بأنه "ينظرالمسؤولون في الإدارة العليا إلى أداء الرجل في العمل على أساس أنه أفضل من أداء المرأة في أمور التعيين" فقد بينت النتائج إنها تمثل عائقا هاماً في مجال التأهيل المهني والمعرفي فقد بلغ متوسطها الحسابي (٣,٣٤)، أي هناك موافقة على ذلك العائق تلاها في الأهمية الفقرات (١٤، ١٩، ١٦) والتي تنص على إن "نظرة المسؤولين إلى مهارات وخبرات المرأة العملية للمفاضلة مع الرجل في التعيين نظرة سلبية"، و"مقابلات الاختيار بشكل غير متكافئ بين المرأة

والرجل تشكل صعوبة أمام تقدم المرأة وظيفياً"، و"عدم المساواة في الاختبارات للمفاضلة بين المتقدمين من الرجال والنساء يشكل صعوبة في تقدم المرأة وظيفيا"، فقد مثلت تلك الفقرات عوائق في مجال التأهيل المهني والمعرفي في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية أقل من (٣,٦٦) وأعلى من (٢,٣٣)، مما يشير إلى موافقة عينة الدراسة على وجود تلك العوائق.

بينما يشير الجدول إلى أن الفقرة (١٧) والمتعلق بـ"أن تشريعات العمل في السعودية تساوي بين الرجل والمرأة من حيث التعيين"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٣٣)، والذي جاء بمستوى عالي من الاهمية مما يدل على موافقة عينة الدراسة عليها، وهذا يدل على إن التشريعات المتعلقة بالتعيين في نظام الخدمة المدنية في السعودية تساوى بين الرجل والمرأة.

ويمكن تفسير ذلك بأن عدم المساواة في العمل يشكل عائقاً أمام تقدم المرأة والناتجة عن فرص الإختيار الغير متكافئة بين الرجل والمرأة، ونظرة المسؤوليين إلى أداء الرجل على أساس أنه أفضل من أداء المرأة، وعدم التساوي في المقابلات والاختبارات، رغم أن التشريعات والقوانين المتمثلة بنظام الخدمة المدنية ولوائحها تساوي بين المرأة والرجل.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة:

- (الفرحان، ١٩٨٩) بأن الترفيع في برامج الخدمة منصف في نصوصه وتطبيقاته وذلك لاعتماده على معيار الأقدمية الذي يحمي حقوق الموظف.
- (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) من حيث تأكيد الغالبية العظمى من النساء المبحوثات على إن الترشيحات للمناصب القيادية لا تبنى على أسس موضوعية حيث غالباً ما يتم اختيار الرجال للمناصب القيادية حتى ولو أن المرأة المنافسة على المنصب تحمل المؤهلات الكفؤة لهذا المنصب.
- (العزام والشهابي، ٢٠٠٣) بأن القوانين الحكومية لا تميز بين الرجل والمرأة وإلا أن الواقع الفعلي يكشف عن التمييز لصالح الرجل في احتلاله للمواقع القيادية، على الرغم من توفر المؤهلات المطلوبة لأخذ المواقع القيادية للمرأة من حيث الدرجة العلمية والخبرة الفعلية والكفاءة.
- (Al-khateeb, 2003) إن المرأة السعودية تركز على المساواة في العمل أكثر من مطالبتها بالمساواة في العائلة، وأن مفهوم المساواة كما هو في المجتمعات الغربية يسبب مشاكل اجتماعية محتملة في السعودية.

– (Amelie, 2008) حيث أنه رغم مساواة المرأة السعودية في القوانين وبالأخص في النظام الأساسي للحكم "الدستور"، حيث منح القانون للمرأة السعودية المساواة مع الرجل ومنح لها الحرية في التعلم والعمل والتنقل، إلا أن المرأة السعودية تحاول أن توسع من هامش الحرية المشار إليه في النظام الأساسي للحكم، وذلك من خلال محاولتها للخروج إلى العمل.

السؤال الخامس: هل يشكل ضعف دعم الإدارة العليا معوقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بمجال ضعف دعم الإدارة العليا وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
٢٢	يعارض العديد من الموظفين الرجال ترؤوس المرأة لهم.	٤,٠٧	٠,٩٤	١	مرتفع
٢١	عدم دعم الإدارة العليا للمرأة يحول دون تقدمها وظيفياً.	٣,٦٦	١,٠٥	٢	مرتفع
٢٣	يعتقد المسئولون خاصة الذين في الإدارة العليا أن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل (من حيث اتخاذ القرارات وقيادة العاملين) من الرجل في المراكز الوظيفية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا.	٣,٦٣	١,٠٩	٣	متوسط
٢٤	يعتقد المسئولون خاصة الإدارة العليا أن المرأة أقل استقراراً من الرجل في العمل.	٣,٤٤	١,٠٧	٤	متوسط
٢٠	النعت السلبي للمرأة الموظفة من قبل متخذي القرارات يعوق تقدمها وظيفياً.	٣,٢٩	١,١٥	٥	متوسط
٢٥	يعتقد المسؤولون خاصة الإدارة العليا أن المرأة أقل ولاءً وانتماءً للعمل من الرجل.	٢,٧٣	١,١٥	٦	متوسط
	المتوسط العام	٣,٤٧	١,٠٨		متوسط

يبين الجدول (١٧) إن المتوسط العام لمجال ضعف دعم الإدارة العليا بلغ (٣,٤٧) مما يشير إلى أنه يمثل عائقا قوياً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وكانت الفقرة (٢٢) والمتعلقة بأنه "يعارض العديد من الموظفين الرجال ترؤوس المرأة لهم" كانت أكبر عائق في مجال ضعف دعم الإدارة العليا فقد بلغ متوسطها الحسابي (٤,٠٧) أي هناك موافقة بشكل مرتفع على وجود ذلك العائق، تلتها في الأهمية الفقرة (٢١، ٢٣، ٢٠) والمتعلقة بـ "عدم دعم الإدارة العليا للمرأة يحول دون تقدمها وظيفياً"، و"يعتقد المسئولون خاصة الذين في الإدارة

العليا أن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل (من حيث اتخاذ القرارات وقيادة العاملين) من الرجل في المراكز الوظيفية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا"، و"النعت السلبي للمرأة الموظفة من قبل متخذي القرارات يعوق تقدمها وظيفياً"، فقد بينت النتائج إنها تمثل عائقاً هاماً في مجال ضعف دعم الإدارة العليا فقد بلغ متوسطاتها الحسابية (٣,٦٦، ٣,٤٤، ٣,٢٩)، أي هناك موافقة على وجود تلك العوائق، أما الفقرة (٢٥) فكانت على مستوى متدني من الأهمية حيث بلغ متوسطتها الحسابي أقل من (٣,٦٦) مما يشير إلى أنها لا تشكل عائق بشكل مؤثر والمتعلقة بأنه "يعتقد المسؤولون خاصة الإدارة العليا أن المرأة أقل ولاءً وانتماءً للعمل من الرجل".

وهذا يدل على أن ضعف دعم الإدارة العليا تشكل عائقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً والمتأتية من معارضة العديد من الرجال لتبوء المرأة المركز الوظيفي الأعلى، رغم تعايش الرجل معها في جميع مراحل حياته وفي كافة الهيئات المجتمعية المؤسسة لسلوك الفرد، على أساس أن الرجل هو القائد، وأن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل من الرجل، من حيث إتخاذ القرارات وقيادة العاملين، وأنها أقل إستقراراً في العمل.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة:

- (الرشيد وأبودولة، ٢٠٠١) من حيث معارضة الرجال لترؤوس المرأة لهم وضعف إستقرار المرأة في العمل، وضعف المرأة على إتخاذ القرار.
- (ILO, 2004) من حيث النظرة السلبية لعدم قدرة المرأة على القيام بالعمل مثل الرجل.
- (Abidin, 2008) من حيث ظاهرة السقف الزجاجي التي لا تزال موجودة ومتمثلة في عدة حواجز في طريق التقدم الوظيفي للمرأة الماليزية.

السؤال السادس: هل يشكل التكوين الطبيعي والنفسي للمرأة معوقاً أمام تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية؟

الجدول ١٨. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بمجال التكوين الطبيعي والنفسي وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
٢٦	طبيعة المرأة (الزواج، الحمل) يؤثر على مخرجاتها في العمل.	٣,٠٨	١,١٩	١	متوسط
٣٠	المرأة تسمح للعواطف أن تتحكم بسلوكها في الوظيفة.	٢,٧٧	١,٠٨	٢	متوسط
٢٨	طبيعة المرأة (الزواج، الحمل، الولادة ، الأمومة) تحول دون استمراريتها في العمل.	٢,٧٦	١,٠٧	٣	متوسط
٣١	طبيعة المرأة لا تساعدها على القيام بجميع المهام بكفاءة وجدارة مقارنة بالرجل.	٢,٤٦	١,١٢	٤	متوسط
٢٩	المرأة غير حازمة في المواقف التي تتطلب الحزم الإداري.	٢,٤٢	١,١١	٥	متوسط
٢٧	ليس لدى المرأة الثقة بالنفس لتولي المناصب القيادية.	٢,٠٦	٠,٩٤	٦	منخفض
	المتوسط العام	٢,٥٩	١,٠٨		متوسط

يبين الجدول (١٨) المتعلق بمجال التكوين الطبيعي والنفسي إن المتوسط العام لهذا المجال بلغ (٢,٥٩) مما يشير إلى أنه يمثل عائقا بنسبة متوسطة أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية. والفقرة (٢٦) والتي تنص على أن "طبيعة المرأة (الزواج، الحمل) تؤثر على مخرجاتها في العمل"، شكلت عائقاً بنسبة متوسطة في مجال التكوين الطبيعي والنفسي وبلغ متوسطها الحسابي (٣,٠٨)، أي هناك موافقة بشكل متوسط على وجود ذلك العائق، أما باقي الفقرات (٣٠، ٢٨، ٣١، ٢٩) المتعلقة فانها تمثل عائقا أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية بشكل متوسط، وأما الفقرة (٢٧) والتي تنص على أنه " ليس لدى المرأة الثقة بالنفس لتولي المناصب القيادية"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٠٦)، وهذا يدل على أنها لا تشكل عائقا أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

وهذا يدل على أن مجال التكوين الطبيعي والنفسي يشكل عائقاً ضعيفاً أمام تقدم المرأة الموظفة في مركز الوزارات السعودية، وفقاً لتقديرات اجابات المبحوثات، والمتمثلة في طبيعة

المرأة وعواطفها وحزمها في المواقف وثقتها بنفسها لتولي المناصب القيادية الإدارية، حيث جاءت بدرجة أهمية متوسطة ضعيفة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة:

- (الفرحان، ١٩٩١) إن تكوين المرأة الطبيعي والنفسي قد يؤثر على انتاجيتها واستمراريتها، ولكن لا يجب أن يقف عائقاً في سبيل مشاركة المرأة في هذه المستويات الإدارية.
- (الرشيد وأبو دولة، ٢٠٠٢) حيث إن التكوين الطبيعي للمرأة يشكل معوقاً ضعيفاً.

تقدم المرأة وظيفياً (الترقية):

الجدول ١٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الخاصة بتقدم المرأة وظيفياً (الترقية) وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب الأهمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
٣٢	في حال شغور مركز وظيفي أعلى لا يتم معاملة المرأة على قدم المساواة مع زميلها الرجل من أجل إشغال هذا المركز.	٣,٣٨	١,١١	١	متوسط
٣٦	تعطي أنظمة ولوائح الخدمة المدنية فرصاً متكافئة للمرأة والرجل في التقدم الوظيفي ولكن الواقع خلاف ذلك بالنسبة للمرأة.	٣,٣٢	١,٢١	٢	متوسط
٣٣	لا تتناسب قرارات الترقية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا مع كفاءة المرأة وقدرتها في العمل.	٣,١٦	١,١٦	٣	متوسط
٣٥	لا تؤخذ بعين الاعتبار مراتب السلم الإداري في الترقية عند المساواة بين المرأة والرجل.	٣,١٢	١,١٤	٤	متوسط
٣٤	يقيم المسؤولون أداء المرأة في التقارير السنوية بشكل منصف مقارنة بأداء الرجل.	٣,٠٢	١,١١	٥	متوسط
٣٧	الرجل يترقى وظيفياً بسبب قدرته على تحمل مسؤوليات أكثر صعوبة مقارنة بالمرأة.	٢,٦٠	١,١٨	٦	متوسط
	المتوسط العام	٣,١٠	١,١٥		متوسط

يبين الجدول (١٩) إن المتوسط العام لمجال تقدم المرأة وظيفياً (الترقية) قد بلغ (٣,١٠)، مما يشير إلى أن المرأة تواجه مشكلات في تقدمها وظيفياً (الترقية)، ويشير الجدول إلى أن المشكلات التي تتعلق بتقدم المرأة وظيفياً (الترقية) تكمن في الفقرات (٣٢، ٣٦، ٣٣، ٣٥) والتي تنص على أنه "في حال شغور مركز وظيفي أعلى لا يتم معاملة المرأة على قدم المساواة مع زميلها الرجل من أجل اشغال هذا المركز"، و"تعطي أنظمة ولوائح الخدمة المدنية

فرصاً متكافئة للمرأة والرجل في التقدم الوظيفي ولكن الواقع خلاف ذلك بالنسبة للمـرأة"، و"لا تتناسب قرارات الترقية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا مع كفاءة المرأة وقـدرتها فـي العمل"، و"لا تؤخذ بعين الاعتبار مراتب السلم الإداري في الترقية عند المسـاواة بـين المـرأة والرجل". أما الفقرة (٣٧) والتي تنص على أن "الرجل يترقى وظيفياً بسبب قدرته على تحمـل مسؤوليات أكثر صعوبة مقارنة بالمرأة"، جاءت بمتوسط حسابي (٢,٦٠) وهذا يشير الـى أنـه يشكل عائقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً.

بينما جاءت الفقرة (٣٤) والتي تنص على أنه "يقيم المسؤولون أداء المرأة في التقـارير السنوية بشكل منصف مقارنة بأداء الرجل"، وبمتوسط حسابي (٣,٠٢)، وبدرجة أهمية متوسطة، مما تشير إلى إن تقييم المسؤولين لأداء المرأة في التقارير السنوية مقارنة بأداء الرجل منصفة.

٣-٢-٢ نتائج الأسئلة المفتوحة:

إن تحديد المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة وظيفياً في الوزارات التي تعمل بهـا هـو خطوة هامة في تحديد تلك المعوقات ودراستها بشكل أشمل للالمام بكافة المعوقات التي قـد لا تتناولها أسئلة الاستبيان المغلقة وفي نفس الوقت كان لا بد من دراسة المعوقات التي تراها أفراد عينة الدراسة من خلال الأسئلة المفتوحة ليتسنى لهن أن يعبرن عن رأيهن بحرية عن المعوقات التي تراها قد تقف عائقا أمام تقدمها وظيفياً، وأن تقدم باقتراحاتها للتغلب على تلك المعوقات بما يخدم المصلحة العامة.

الجدول ٢٠. عدد الإجابات عن الأسئلة المفتوحة في الاستبانة

الرقم	السؤال	مجموع الإجابات
١	ما هي في رأيك أهم المعوقات التي تحول دون تقدمك وظيفياً في الوزارة التي تعملين فيها؟	١٣٦
٢	ما هي اقتراحاتك للتغلب على هذه المعوقات؟	١٣٦

يشير الجدول (٢٠) إلى السؤالين المفتوحين لأداة الدراسة، وعدد المبحوثـات اللـواتي أجبن على السؤالين، وقد تنوعت الإجابات على السؤالين، حيث كان عـدد الاسـتبانات التـي تحتوي الإجابة عن السؤالين المفتوحين (١٣٦) استبانة.

تصنيف إجابات السؤالين المفتوحين:

لقد جاءت الإجابات عن السؤالين المفتوحين من قبل أفراد عينة الدراسة لمعوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، والإقترحات المقدمة من قبلهن بصدد التغلب على المعوقات للتعبير عن اتجاهاتهن نحوها، حيث بلغ مجموع الإستبانات التي تضمنت المعوقات (١٣٦) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات التي تحتوي على معوق واحد (٥٥) استبانة، وبلغ عدد الإستبانات التي تضمنت معوقين (٣٨) استبانة، و(٢٣) استبانة تضمنت ثلاث معوقات، و(٩) استبانات تضمنت أربع معوقات، و(٤) استبانات تضمنت خمس معوقات، و(٤) استبانات تضمنت ست معوقات، وجاءت (٣) استبانات بدون ذكر المعوقات. والاستبانات التي تضمنت الإقتراحات المقدمة من قبل المبحوثات للتغلب على المعوقات قد بلغت (١٣٦) استبانة، حيث بلغ عدد الاستبانات التي لا تحتوي على الاقتراحات (١٣) استبانة، و(٥٤) استبانة احتوت على إقتراح واحد، و(٣٧) استبانة احتوت على اقتراحين، و(٢٠) استبانة على ثلاث اقتراحات، و(٩) استبانات على أربع إقتراحات، واستبانتين احتوت على ست اقتراحات، واستبانة واحدة تضمنت خمس اقترائحات.

أولاً: المعوقات:

يشير الجدول (٢١) إلى إجابات المبحوثات عن السؤال المتعلق بمعوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، حيث بلغ مجموع تكرارات المعوقات (١٣٦) تكراراً، وجاء ترتيب عدد التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثات عن المعوقات تنازلياً:

الجدول ٢١. توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية

الرقم	المعوقات	التكرارات	النسبة المئوية
١	تهميش المرأة والتعامل معها على أساس إنها تابع للرجل، والنظرة الدونية لها بأنها غير قادرة على تحمل مسؤولية إتخاذ القرارات.	٣٨	%٢٨
٢	ضعف فرص الترقية الوظيفية للمرأة لتتولى المناصب القيادية من قبل الإدارات الوسطى والعليا.	٢٤	%١٧,٦
٣	ضعف فرص التدريب الداخلي والخارجي للمرأة الموظفة.	١٩	%١٤
٤	عدم المساواة بين المرأة والرجل في بعض الأعمال الوظيفية والإدارية.	١٧	%١٢,٥
٥	إن العادات والتقاليد تقييد من تطور المرأة الوظيفي في العمل.	١٥	%١١
٦	حاجات المرأة الموظفة الطبيعية ومسؤولياتها العائلية تحول دون تقدمها وظيفياً.	١٢	%٨,٨
٧	وجود مشكلة في المواصلات بالنسبة للمرأة الموظفة، حيث أنها لا تتمتع بحرية قيادة السيارة من وإلى مكان العمل، وصعوبة إستخدامها لوسائل المواصلات العامة.	١١	%٨,١
	المجموع	١٣٦	%١٠٠

يوضح الجدول (٢١) أن أهم معوقات تقدم المرأة وظيفياً هو معوق ضعف دعم الإدارة العليا وتتمثل في تهميش المرأة والتعامل معها على أساس إنها تابع للرجل، والنظرة الدونية لها بأنها غير قادرة على تحمل مسؤولية إتخاذ القرارات، وضعف فرص الترقية الوظيفية للمرأة لتتولى المناصب القيادية من قبل الإدارات الوسطى والعليا، وضعف فرص التدريب الداخلي والخارجي للمرأة الموظفة، وعدم المساواة بين المرأة والرجل في بعض الأعمال الوظيفية والإدارية، وإن العادات والتقاليد تقييد من تطور المرأة الوظيفي في العمل، وحاجات المرأة الموظفة الطبيعية ومسؤولياتها العائلية تحول دون تقدمها وظيفياً، ووجود مشكلة في المواصلات بالنسبة للمرأة الموظفة، حيث أنها لا تتمتع بحرية قيادة السيارة من وإلى مكان العمل، وصعوبة إستخدامها لوسائل المواصلات العامة.

ثانياً: الإقتراحات:

يشير الجدول (٢٢) إلى إجابات المبحوثات عن السؤال المتعلق بالإقتراحات المقدمة من قبلهن للتغلب على معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، حيث بلغ مجموع تكرارات الإقتراحات (١٣٦) تكراراً، وجاء ترتيب عدد التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثات عن الإقترحات تنازلياً:

الجدول ٢٢. توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة لإقتراحات التغلب على معوقات تقدم المرأة الموظفة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية

الرقم	الإقترحات	التكرارت	النسبة المئوية
١	العمل على إزالة السلوكيات السلبية لدى الإدارات العليا صاحبة القرارات إتجاه المرأة.	٣٤	%٢٥,٠
٢	العمل على أن تتمتع المرأة بالتنافسية العملية المبنية على الجدارة والكفاءة، ومساواتها مع الرجل في تقدمها الوظيفي.	٣٠	%٢٢,٠
٣	منح المرأة فرص التدريب المستمر لتتمكن من مواكبة التطورات التقنية والتغيرات المهنية الحديثة.	٢٤	%١٧,٦
٤	العمل على رفع المستوى الثقافي والعلمي للموظفات والإداريات عن طريق إتاحة فرص أكبر للإلتحاق بالدورات الخارجية.	١٨	%١٣,٦
٥	العمل على التعرف إلى المرأة الموظفة ذات القدرات الذهنية والمهارات القيادية والإستثمار بتطوير قدراتها ومهاراتها أسوة بالموظين.	١٢	%٨,٨
٦	مراعاة طبيعة المرأة (الحمل والولادة)، وعدم مقارنتها بالرجل في عملية ترشيحها لتتولى المناصب الإدارية الوسطى والعليا.	١٠	%٧,٠
٧	العمل على إجراء الدوران الوظيفي للمرأة في الوظائف المختلفة في مجال العمل.	٨	%٦,٠
	المجموع	١٣٦	%١٠٠

يوضح الجدول (٢٢) أن أهم إقتراحات المبحوثات نحو التغلب على معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، تتمثل في العمل على إزالة السلوكيات السلبية لدى الإدارات العليا صاحبة القرارات إتجاه المرأة، والعمل على أن تتمتع المرأة بالتنافسية العملية المبنية على الجدارة والكفاءة، ومساواتها مع الرجل في تقدمها الوظيفي، ومنح المرأة فرص التدريب المستمر لتتمكن من مواكبة التطورات التقنية والتغيرات المهنية الحديثة، والعمل على رفع المستوى الثقافي والعلمي للموظفات والإداريات عن طريق إتاحة فرص أكبر للإلتحاق بالدورات الخارجية، والعمل على التعرف إلى المرأة الموظفة ذات القدرات الذهنية والمهارات القيادية والإستثمار بتطوير قدراتها ومهاراتها أسوة بالموظين، ومراعاة طبيعة المرأة (الحمل والولادة)، وعدم مقارنتها بالرجل في عملية ترشيحها لتتولى المناصب الإدارية الوسطى والعليا، والعمل على إجراء الدوران الوظيفي للمرأة في الوظائف المختلفة في مجال العمل.

٣-٣ أختبار فرضيات الدراسة:

لقد تم اختيار قاعدة القرار التالية في اختبار الفرضيات وهي:

تقبل الفرضية العدمية (Ho) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من (٠,٠٥)، وترفض الفرضية العدمية (Ho) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة تساوي أو أقل من (٠,٠٥).

الفرضية الرئيسية:

Ho: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (المستوى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الدورات الداخلية التي شاركت فيها، عدد الدورات الخارجية التي شاركت فيها، الدخل الشهري)؟

Ha: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (المستوى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الدورات الداخلية التي شاركت فيها، عدد الدورات الخارجية التي شاركت فيها، الدخل الشهري)؟

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

Ho:1: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

Ha:1: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٢٣) يبين ذلك:

الجدول ٢٣. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المستوى الوظيفي على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١,٠٩٠	٣	٠,٣٦٣	١,٢٣٦	٠,٢٩٨
داخل المجموعات	٦٤,٦٥١	٢٢٠	٠,٢٩٤		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في وجهات نظر أفراد عينـــة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (١,٢٣٦)، عند مستوى دلالة بلغ (٠,٢٩٨) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فــروق ذات دلالـــة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفيـــاً فـــي مراكـــز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية:

H0:2: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.

Ha:2: توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٢٤) يبين ذلك:

الجدول ٢٤. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المرتبة الوظيفية على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤,٦١٥	١٠	٠,٤٦٢	١,٦٠٨	٠,١٠٦
داخل المجموعات	٦١,١٢٥	٢١٣	٠,٢٨٧		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفـراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (١,٦٠٨)، عنـد مسـتوى دلالة بلغ (٠,١٠٦) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H0:3: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير العمر.

Ha:3: توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) في وجهـات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير العمر.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين والجدول (٢٥) يبين ذلك:

الجدول ٢٥. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير العمر على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١,٨٩٢	٣	٠,٦٣١	٢,١٧٣	٠,٠٩٢
داخل المجموعات	٦٣,٨٤٩	٢٢٠	٠,٢٩٠		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينـــة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً فقد بلغت قيمة (F) (٢,١٧٣)، عند مستوى دلالة بلغ (٠,٠٩٢) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فــروق ذات دلالـــة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفيـــاً فـــي مراكـــز الوزارات السعودية تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H0:4: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

Ha:4: توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في وجهـــات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٢٦) يبين ذلك:

الجدول ٢٦. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الحالة الاجتماعية على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٨١٧	٣	٠,٢٧٢	٠,٩٢٣	٠,٤٣٠
داخل المجموعات	٦٣,٨٤٩	٢٢٠	٠,٢٩٥		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٦) إلى أنه تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (٠,٩٢٣)، عند مستوى دلالة بلغ (٠,٤٣٠) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الخامسة:

H0:5: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

Ha:5: توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٢٧) يبين ذلك:

الجدول ٢٧. نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لأثر متغير عدد سنوات الخبرة على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٤٨٥	٣	٠,١٦٢	٠,٥٤٥	٠,٦٥٢
داخل المجموعات	٦٥,٢٥٦	٢٢٠	٠,٢٩٧		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفـــراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (٠,٥٤٥)، عنـــد مســـتوى دلالة بلغ (٠,٦٥٢) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغيرعدد سنوات الخبرة.

الفرضية الفرعية السادسة:

H0:6: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

Ha:6: توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٢٨) يبين ذلك:

الجدول ٢٨. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣,٨٣٣	٥	٠,٧٦٧	٢,٧٠٠	٠,٠٢٢
داخل المجموعات	٦١,٩٠٧	٢١٨	٠,٢٨٤		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٢٨) إلى أنه تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفـــراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (٢,٧٠٠)، عنـــد مســـتوى دلالة بلغ (٠,٠٠٢) وهو أقل من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالـــة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفيـــاً فـــي مراكـــز الوزارات السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وهذا يدل على أن المؤهل العلمي له أثر على وجهات نظر المبحوثات في مراكز الوزارات السعودية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الرشيد و أبو دولة، ٢٠٠٢) حيث أن للتعليم تـــأثيراً ذا دلالة إحصائية على المجال الاجتماعي، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال عدم المساواة في العمل.

ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية، فقد تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة (LSD)، كما هو موضح في الجدول (٢٩):

الجدول ٢٩. نتائج المقارنات البعدية بطريقة (LSD) لأثر المؤهل العلمي على وجهات نظر المبحوثات نحو معوقات تقدم المرأة وظيفياً

المصدر	الفئة	ثانوية فما دون	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
معوقات تقدم المرأة وظيفياً	ثانوية فما دون		−٠,٠٣٥٨٦	٠,٠٢٠٧٥	−٠,٢٦٦٣٣	−٠,٣٤٠٥٩*	−٠,٠٢٥٠٥
	دبلوم متوسط	−٠,٠٣٥٨٦		−٠,٠١٥١١	−٠,٣٠٢١٩	−٠,٣٧٦٤٥*	−٠,٠٦٠٩٠
	بكالوريوس	٠,٠٢٠٧٥	٠,٠١٥١١		−٠,٢٨٧٠٧*	−٠,٣٦١٣٤*	−٠,٠٤٥٧٩
	دبلوم عالي	٠,٢٦٦٣٣	٠,٣٠٢١٩	−٠,٣٤٠٥٩*		−٠,٠٧٤٢٦	٠,٠٢٤١٢٨
	ماجستير	٠,٣٤٠٥٩*	٠,٣٧٦٤٥*	٠,٣٦١٣٤*	٠,٠٧٤٢٦		٠,٣١٥٥٤
	دكتوراه	٠,٠٢٥٠٥	٠,٠٦٠٩٠	٠,٠٤٥٧٩	−٠,٢٤١٢٨	−٠,٣١٥٥٤	

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)

يوضح الجدول (٢٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين فئة (ثانوية فما دون)، وفئة (ماجستير)، وكانت الفروق لصالح حملة الماجستير، وكذلك يوضح الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين فئة (بكالوريوس) وفئة (دبلوم عالي)، وكانت الفروق لصالح حملة الدبلوم العالي، ويبين الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين فئة (بكالوريوس) وفئة (ماجستير)، حيث جاءت الفروق لصالح حملة الماجستير. ويمكن تفسير ذلك بأن اللواتي يحملن مؤهل علمي عالي هم أكثر تباين في وجهات نظرهن نحو معوقات تقدم المرأة وظيفياً، وهذا شيء طبيعي، لأن المؤهل العلمي العالي يجعل صاحبه أكثر إدراكاً بمعوقات التقدم الوظيفي الذي تحول دون الوصول إلى المستوى الوظيفي الذي يتناسب مع مؤهله العلمي.

الفرضية الفرعية السابعة:

H0:7: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية.

Ha:7: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٣٠) يبين ذلك:

الجدول ٣٠. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٢٦٠	٣	٠,٠٨٧	٠,٢٩١	٠,٨٣٢
داخل المجموعات	٦٥,٤٨١	٢٢٠	٠,٢٩٨		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٣٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، فقد بلغت قيمة (F) (٠,٢٩١)، عند مستوى دلالة بلغ (٠,٨٣٢) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية.

الفرضية الفرعية الثامنة:

H0:8: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية.

Ha:8: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٣١) يبين ذلك:

الجدول ٣١. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الإشتراك في الدورات التدريبية الخارجية على وجهات نظر عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٥٩٨	٣	٠,١٩٩	٠,٦٧٤	٠,٥٦٩
داخل المجموعات	٦٥,١٤٢	٢٢٠	٠,٢٩٦		
المجموع	٦٥,٧٤١	٢٢٣			

يشير الجدول (٣١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (٠,٦٧٤)، عند مستوى دلالة بلغ (٠,٥٦٩) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية.

الفرضية الفرعية التاسعة:

H0:9: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

Ha:9: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول (٣٢) يبين ذلك:

الجدول ٣٢. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الدخل الشهري على وجهات نظر عينة الدراسة

<table dir="rtl">
<tr><th>مصدر التباين</th><th>مجموعات المربعات</th><th>درجات الحرية</th><th>متوسط المربعات</th><th>قيمة (F)</th><th>مستوى الدلالة</th></tr>
<tr><td>بين المجموعات</td><td>١,١٠٦</td><td>٣</td><td>٠,٣٦٩</td><td rowspan="3">١,٢٥٥</td><td rowspan="3">٠,٢٩١</td></tr>
<tr><td>داخل المجموعات</td><td>٦٤,٦٣٤</td><td>٢٢٠</td><td rowspan="2">٠,٢٩٤</td></tr>
<tr><td>المجموع</td><td>٦٥,٧٤١</td><td>٢٢٣</td></tr>
</table>

يشير الجدول (٣٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفـــراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً، فقد بلغت قيمة (F) (١,٢٥٥)، عنـــد مســـتوى دلالة بلغ (٠,٢٩١) وهو أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

الفصل الرابع

نتائج وتوصيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج وتوصيات الدراسة

يتناول هذا الفصل نتائج وتوصيات الدراسة وذلك بناءً على تحليل بيانات الدراسة من تقديرات اجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وكما يأتي من نتائج وتوصيات الدراسة.

٤-١: نتائج الدراسة:

بناءً على تحليل بيانات وأسئلة الدراسة، وإختبار فرضياتها، فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

١. أهم معوق من معوقات تقدم المرأة في مراكز الوزارات السعودية هو مجال ضعف دعم الإدارة العليا، وجاء في المرتبة الثانية من الأهمية مجال التأهيل المهني والمعرفي، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال عدم المساواة في العمل، وفي المرتبة الرابعة جاء المجال الإجتماعي، وأما في المرتبة الأخيرة فقد جاء مجال التكوين الطبيعي والنفسي.

٢. بلغ المتوسط العام لمجال ضعف دعم الإدارة العليا (٣,٤٧) مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً قوياً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٣. بلغ المتوسط العام لمجال التأهيل المهني والمعرفي (٣,٣٨)، مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٤. بلغ المتوسط العام لمجال عدم المساواة في العمل (٣,٣١)، مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٥. بلغ المتوسط العام للمجال الاجتماعي (٢,٩٢)، مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً في تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٦. بلغ المتوسط العام لمجال التكوين الطبيعي والنفسي (٢,٥٩) مما يشير إلى أنه يمثل عائقاً أمام تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٧. تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المؤهل العلمي على وجهات نظر أفرادعينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة (ثانوية فما دون)، وفئة (ماجستير)، وكانت الفروق لصالح حملة الماجستير، وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة (بكالوريوس) و(فئة دبلوم عالي)، وكانت الفروق لصالح حملة الدبلوم العالي، ويبين الجدول أيضاً وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين فئة (بكالوريوس) وفئة (ماجستير)، حيث جاءت الفروق لصالح حملة الماجستير.

٨. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المستوى الوظيفي، والمرتبة الوظيفية، والعمر والحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة والاشتراك في الدورات التدريبية الداخلية التي شاركت فيها والاشتراك في الدورات التدريبية الخارجية التي شاركت فيها والدخل الشهري على وجهات نظر عينة الدراسة حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية.

٤-٢: توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج السابقة فإن الدراسة توصي بما يلي:

١. ضرورة استمرارية الدور الذي تلعبه القيادة العليا في دعم تبوء المرأة المراكز القيادية، واهتمام الإدارات العليا بدعم ومساندة المرأة الموظفة وخاصة من قبل متخذي القرارات، لتولي المرأة المناصب الإدارية العليا ويكون التنافس وفقاً لمؤهلاتها وكفاءتها وخبراتها، ومحاولة إزالة السقف الزجاجي بأنواعه المختلفة.

٢. الاهتمام بمجال التأهيل المهني والمعرفي وذلك من خلال إفساح فرص المشاركة للتدريب في الخارج والداخل حول مهارات التفاعل والإتصال مع فئات العمل في موقع العمل، وتوفير فرص الإبتعاث للمرأة الموظفة لإكمال دراستهن، وذلك لتطوير كفاءة المرأة في العمل لتسلمها المناصب الإدارية العليا.

٣. الاهتمام بمناهج التربية والتعليم في كافة المراحل الدراسية، وزيادة تفعيل دور الإعلام السعودي والعناية بالثقافة المجتمعية، وذلك لخلق اتجاهات مجتمعية لتغيير النظرة السلبية نحو المرأة الموظفة لتولي المراكز الإدارية العليا. وتفعيل دور المجتمع المدني المهتم بشؤون المرأة وذلك للنهوض بواقع المرأة، حيث أن التشريعات والقوانين والأنظمة السعودية تساوي بين الرجل والمرأة.

٤. التعرف على المرأة الموظفة ذات القدرات الذهنية والمهارات القيادية، والإستثمار بتطوير قدراتها ومهاراتها، والعمل على إجراء الدوران الوظيفي للمرأة في الوظائف المختلفة في مجال العمل أسوة بالموظيين الذكور لتتولى المهام الإدارية الوسطى والعليا.

٥. ضرورة الاهتمام بمنح فرص متكافئة للمتقدمات للتعيين في مراكز الوزارات السعودية في مراحل عملية الاختيار من المقابلات والاختبارات واجراءات التعيين، وذلك من خلال تغيير نظرة المسؤولين إلى مهارات وخبرات المرأة، من خلال التدريب وعقد ندوات للمسؤولين لشرح مضامين القوانين والأنظمة لأجل تغيير نظرتهم السلبية.

٦. على المرأة أن تتعلم السلوكيات المهنية والإدارية للتخلص من التضارب بين المفاهيم التقليدية والسلوكيات الحديثة، وأن تثق بنفسها حتى لا ترتكب الخطأ الإجتماعي، وتعزز من حزمها في المواقف التي تتطلب الحزم الإداري.

٧. مراعاة التكوين الطبيعي للمرأة، وإبداء التسهيلات والسياسات المرنة، بإفساح مجال ساعات الدوام المرن، وفتح دور الحضانة ورياض للأطفال، لتساعد المرأة للتفرغ لمهامها الوظيفية والإدارية بكفاءة، وتدعيم دورها المهني.

٨. الإهتمام بتوفير وسائل المواصلات من وإلى مكان العمل لتقليل مشكلة المواصلات، حيث لا تتمتع المرأة بحرية في قيادة السيارة.

٩. ضرورة اجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول معوقات تقدم المرأة وظيفياً في كافة الوزارات والدوائر الحكومية السعودية، حيث إن هذه الدراسة إقتصرت على مراكز أربع وزارات فقط والتي توجد فيها المرأة.

١٠. اجراء دراسات أخرى لمعرفة وجهة نظر الموظفين والإداريين الذكور نحو وجود مثل هذه المعوقات التي تواجه المرأة في الوظائف العامة.

المراجع

١- المراجع العربية:

- أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠١)، **إدارة الموارد البشرية**، (ط١)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- بربر، كامل (١٩٩٧)، **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي**، (ط١)، مجد, المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

- برنوطي، سعاد نائف (٢٠٠٧)، **إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد**، (ط٣)، عمان: دار وائل للنشر.

- البكر، محمد بن عبد الله (٢٠٠٨)، تحليل أثر العوامل التنظيمية والشخصية في اعتبار الذات في بيئة العمل، **دورية الإدارة العامة**، المجلد (٤٨)، العدد (١).

- حسن، محمد بيومي (١٩٨٧)، **الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع**، جدة: مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.

- حمدي، أميمه محمد، الحيدر، عبد المحسن صالح (١٩٩٦)، **العوامل المؤثرة في اختيار الفتاة السعودية لمهنة التمريض: دراسة ميدانية**، الرياض: معهد الإدارة العامة.

- الخاروف، أمل محمد علي (٢٠٠٦)، **معرفة المرأة في مراكز الوزارات بحقوقها في نظام الخدمة المدنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- الخطيب، رداح (١٩٩٨)، اتجاهات القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية نحو تعين المرأة في مراكز قيادية في الجامعات، **مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد (١٣)، العدد (٦)، ٦٧-٩٢.

- الرشدان، عبد الله (١٩٩٩)، **علم اجتماع التربية**، (ط١)، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- الرشيد، عادل، أبو دولة جمال (٢٠٠١)، اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في منظمات الأعمال الأردنية، **دراسات**، العلوم الإدارية، المجلد (٢٨)، العدد (١)، ٢٩-٥٣.

- الرشيد، عادل، أبو دولة جمال (٢٠٠٢)، العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية، **دراسات**، العلوم الإدارية، المجلد (٢٩)، العدد (١)، ٤٨-٧٢.

- الرشيد، عبد السلام عيسى (٢٠٠٠)، **معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية في القطاع المصرفي: دراسة مقارنة لاتجاهات الذكور والإناث**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن .

- زايد، عادل محمد (٢٠٠٦)، **العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة**، القاهرة: العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات.

- السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش (٢٠٠٢)، **إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي**، عمان: عالم الكتب الحديث.

- السعد، أحمد محمد والحوراني، ياسر عبد الكريم (٢٠٠٠)، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، **مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد (١٥)، العدد (١)، ١٣-٣٣.

- سليم، مريم والبزري، دلال وابوخالد، فوزية وعرابي، عبد القادر والنجار، باقر سلمان وغباش، موزة وعزام، هنري وعبد الوهاب، ليلى وشرف الدين، فهيمة وزريق، هدى الباز، شهيدة ومقصود، هالة (١٩٩٩)، **المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر**، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

- صالح، محمد فالح (٢٠٠٤)، **إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل**، (ط١) عمان: دار الحامد.

- طاهر، ناهد (٢٠٠٤)، **ورقة عمل حول تقييم الاثار الاقتصادية والاجتماعية لدمج المرأة الخليجية في سوق العمل، الملتقى الاول لصاحبات الاعمال في دول مجلس التعاون الخليجي والذي استضافته السلطنة خلال الفترة من ٢٣ إلى ٢٤ ديسمبر**. المصدر:
http://www.alwatan.com/graphics/2004/02feb/3.2/dailyhtml/economy.html

- ظاهر، أحمد جمال (١٩٨٧)، **المرأة في دول الخليج العربي: دراسة ميدانية**، الكويت: ذات السلاسل.

- العبود، إبراهيم بن حمد، المعشوق، منصور بن عبد العزيز (١٤١٨هـ)، **تقويم مدى موضوعية أسس وأساليب الترقية في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية: بحث ميداني**، الرياض: معهد الإدارة العامة للبحوث.

- العتيبي، محمد زويد (٢٠٠٧)، **نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية**، (ط٤)، الرياض: معهد الإدارة العامة.

- العزام، عبد المجيد، الشهابي، أنعام (٢٠٠٣)، اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصولها إلى المواقع القيادية العليا، **مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية**، المجلد (٦)، العدد (٢)، ٩٤- ١١٤.

- العضايلة، علي (١٩٩٨)، المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية، **مجلة أبحاث اليرموك**/ سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (١٤)، العدد (٤)، ١٢٣ – ١٤٠.

- الفرحان، أمل (١٩٨٩)، **الرقي الوظيفي للمرأة العاملة في الجهاز الإداري لوزارة التربية والتعليم في الأردن**، دراسات، المجلد (١٦)، العدد (١)، ١٢٣-١٤٣.

- الفرحان، أمل (١٩٩١)، اتجاهات المسؤولين في الإدارتين العليا والوسطى في القطاع العام نحو عمل المرأة الأردنية، **دراسات**، العلوم الإنسانية، المجلد (١٨)، العدد (٢) ، ٢١٢-٢٣٣.

- كريم، زهير عباس (٢٠٠٦)، نظام العمل السعودي الجديد: عرض وتعليق، **دورية الإدارة العامة**، المجلد (٤٦)، العدد (٢)، ١٧٣-٢٤٠.

- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٧)، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، القاهرة: المكتبة العصرية.

- وزارة التربية والتعليم (١٤٣١هـ)، http://www.moe.gov.sa/openshare/moe/Ministry/sub7/index.html?ID=151&type=2.

- وزارة الثقافة والإعلام (١٤٣١هـ)،http://www.info.gov.sa/Section.aspx?id=1.

- وزارة الخدمة المدنية (١٤٢٥هـ)، **دليل الترقيات للمراتب ٢-١٣ في سلم رواتب الموظفين العام**، الرياض: مطابع دار الهلال للأوفست.

- وزارة الخدمة المدنية (١٤٢٩هـ)، **وزارة الخدمة المدنية: النشأة والتطور والأدوار الحالية**، سلسلة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (٣٤)، (ط١)، الرياض.

- وزارة الخدمة المدنية (١٤٣٠هـ)، **لائحة التدريب في الخدمة المدنية**، (ط١٠)، الرياض.

- وزارة الخدمة المدنية (١٤٣٠هـ)، **لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل وقواعد تنظيم أوضاع الموظفين بالدورات الدراسية ولائحة المنح التدريبية المخصصة لأبناء البلاد العربية والصديقة لتلقي التدريب داخل المملكة العربية السعودية**، (ط٦)، الرياض: شركة الموسوعة للطباعة والتغليف والتجليد.

- وزارة الخدمة المدنية، سلسلة الإصدارات الإعلامية (١٤٣٠هـ)، **الترقيات**، (ط٤)، مطوية رقم (٢٣)، الرياض: إدارة الإعلام والنشر.

- وزراة الخدمة المدنية، سلسلة الإصدارات الإعلامية (١٤٢٩هـ)، **مرشد التطوير المهني للموظف**، (ط١)، الرياض: إدارة الإعلام والنشر.

- وزارة الخدمة المدنية (٢٠٠١)، **دليل اجراءات ونماذج عمل إدارة شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة**، أنظمة ولوائح وتعليمات شؤون الموظفين في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، الجزء (٤)، الرياض: مطابع الشرق الأوسط.

- وزارة الشؤون الإجتماعية (١٤٢٧هـ)، **مسيرة عمل وأمل**، إصدارات وزارة الشؤون الإجتماعية، الرياض.

- ياغي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٣)، **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، (ط٣)، عمان: مركز أحمد ياسين.

- ياغي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٥)، **التدريب الإداري في تحقيق الميزة التنافسية:نظرة مستقبلية، مؤتمر التدريب الأردني الأول. نحو تجذير مفاهيم التميز في التدريب**، عمان، الأردن: الجامعة الأردنية، ١٥-١٦/١١/٢٠٠٥.

- اليوسف، نورة بنت عبد الرحمن (٢٠٠٥)، **مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل: الواقع والتحديات**، بحوث اقتصاديات عربية، العددان (٣٤/٣٥).

٢- المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abidin, Zubaidah Zainal, Penafort, Francee, and Jusoff, Kamaran Zaman, (2008), Impediments to Women Accountants' Career Progression in Malaysia, Retrieved October 24 2009 from **http://Findarticales.com**, P 159-174.

- Al-Khateeb, Salwa Abdel Hameed, (2003), Muslim Women's Perception of Equality: Case Study of Saudi Women, **EBSCO Publishing**, P 10-65.

- Amelie, Le Renard, (2008**),** Only for Women: Women, the State, and Reform in Saudi Arabia**, Middle East Journal**, EBSCO Publishing.

- Berry, Lilly M., (2003)**, Employee Selection**, Canada: Thomson.

- Denisi, A. and Griffin, R, (2005), **Human Resource Management**, (2nd ed.), New York: Houghton Mifflin Co.

- Dessler, Gary, (2005), **Human Resource Management**, (10th ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall Co.

- Eder, Robet W., Kacmar, K. Michele, and Ferris, Gerald R.(1989), Employment Interview Research: History and Synthesis. In: Eder, Robet W. and Ferris, Gerald R.,**The Employment Interview: Theory, Research, and Practice**. pp 17- 31, California: SAGE Publications.

- Fakhro, Munira A. (1990), **Woman At Work in The Gulf: A Case Study of Bahrain**, (1st ed.), England: Kegan Paul International.

- Harrison, Rosemary, (1993), **Human Resource Management**, (1st ed.), Singapore: Addison –Wesley Publishing Co.

- Ivancevich, John M. (2004), **Human Resource Management**, (9th ed.), Boston: Mc Graw Hill Co.

- Kreitner, Robert (1998), **Management**, (7th ed.), New York: Houghton Mifflin Com.

- Noe, Raymond A, Hollenbeck, John R, Gerhart, Barry, and Wright Patrick M., (2006), **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage**, (5th ed.), USA: Mc Graw Hill Co.

- Noe, Raymond A (2008), **Employee Training and Development,** (4th ed.) Mc Graw Hill.Co.

- Odiorne, George S. and Rummler, Geary A. (1988), **Training and Development: A Guide for Professional**, United States: Commerce Clearing House.

- Uma Sekaran (2003), **Research Methods For Business: A Skill Building Approach**, (4th ed.), John Wiley & Sons.

- Jones, Carol Larson & Lin, Lianlian, (2001), **A Comparison of Attitudes Toward Women as Managers in China and in the U.S.** Retrieved October 24 2009 from **http://Findarticales.com**, P. 75-82.

-Wirth, Linda, (2004) Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management, ILO. Retrieved March, 23, 2010 from **http://Findarticales.com**, P. 1-71.

- Zafarullah, Habib, (2000), Through The Brick Wall, and The Glass Ceiling: Women in The Civil Service in Bangladesh. Retrieved January29 2010 from **http://Findarticales.com**, P. 197- 207.

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق رقم (١)

استبانة الدراسة

حول

اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية

(دراسة تحليلية)

أختي الكريمة:

تهدف هذه الاستبانة إلى أستطلاع آراء الموظفات بمراكز الوزارات السعودية والأخذ بها للاستفادة منها في تحقيق أهداف هذه الدراسة، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة – الجامعة الأردنية.

ارجو تعاونكن والتفضل بالاطلاع على هذه الاستبانة والإجابة على أسئلتها، مثمنة لكم الوقت الذي ستقضونه في تعبئتها وذلك من أجل خدمة البحث العلمي. ونؤكد لكم حرصنا على سرية البيانات المقدمة من قبلكم.

شكرا لحسن تعاونكم،،،

الباحثة

علا بنت سليمان بن احمد العلوان

أولاً: يرجى التفضل بالاجابة عن الأسئلة الآتية بوضع علامة (✔) أمام الإجابة التي تناسبك:

١- المستوى الوظيفي:

إدارة عليا (مساعد وكيل، مديرة عام) ☐ إدارة وسطى (مديرة إدارة) ☐

إدارة أولية (إشرافية، رئيسة قسم، رئيسة وحدة) ☐ موظفة ☐

٢- المرتبة الوظيفية:

حددي المرتبة الوظيفية التي تشغلينها ☐

٣- العمر:

٢٥ سنة فاقل ☐ من ٢٦ إلى ٣٥ سنة ☐

من ٣٦ إلى ٤٥ ☐ ٤٦ فأكثر ☐

٤- الحالة الاجتماعية:

عزباء ☐ متزوجة ☐

أرملة ☐ مطلقة ☐

٥- عدد سنوات الخبرة:

٥ سنوات فاقل ☐ من (٦-١٠) سنوات ☐

من (١١- ١٥) سنة ☐ ١٦ سنة فأكثر ☐

٦- المؤهل العلمي:

ثانوية فما دون ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس ☐

دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

٧- عدد الدورات الداخلية التي شاركت فيها:

لم أشارك في أي دورة ☐ من (١- ٢) دورة ☐

من (٣ - ٤) دورات ☐ ٥ دورات فأكثر ☐

٨- عدد الدورات الخارجية التي شاركت فيها:

لم أشارك في أي دورة ☐ من (١- ٢) دورة ☐

من (٣ - ٤) دورات ☐ ٥ دورات فأكثر ☐

٩- الدخل الشهري:

٥٠٠٠ ريال سعودي فأقل ☐ من (٥٠٠١ - ٨٥٠٠) ريال سعودي ☐

من (٨٥٠١ - ١١٥٠٠) ريال سعودي ☐ أكثر من ١١٥٠٠ ريال سعودي ☐

ثانياً: فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بالمجال الاجتماعي، ومجال التأهيل المهني والمعرفي، ومجال عدم المساواة في العمل، ومجال ضعف دعم الإدارة العليا، ومجال التكوين الطبيعي والنفسي، الرجاء قرائتها جيداً ووضع علامة (✓)، أمام الإجابة الأكثر انطباقاً مع وجهة نظرك:

الرقم	العبارات	موافقة تماماً	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	غير موافقة على الإطلاق
(١) المجال الاجتماعي:						
١	نظرة المجتمع السعودي إلى إشغال المرأة وظائف قيادية عليا نظرة سلبية.					
٢	العادات والتقاليد الاجتماعية تعيق تقدم المرأة وظيفياً.					
٣	المسؤولية العائلية للمرأة كأم أو زوجة يضطرها إلى الاستقالة أو القبول بالمراكز الوظيفية الدنيا.					
٤	تخوف الرجال في المجتمع السعودي من منافسة المرأة لهم في العمل وتفوقها عليهم يحد من تقدم المرأة وظيفياً.					
٥	ضعف تعاون وتفهم أفراد الأسرة لطبيعة عمل المرأة يحول دون تقدمها وظيفياً.					
٦	انقطاع المرأة عن العمل بسبب طول مدة إجازة الولادة والأمومة يقلل من فرص تقدمها وظيفياً.					
(٢) مجال التأهيل المهني والمعرفي:						
٧	تتكافئ فرص التعليم الجامعي بين الرجل والمرأة.					
٨	مشاركة المرأة في البرامج التدريبية بشكل عام أقل من الرجل.					
٩	عدم تطوير كفاءة المرأة في العمل يحول دون تسلمها المنصب الإداري الأعلى.					
١٠	فرص مشاركة المرأة في برامج التدريب في الداخل ضعيفة.					
١١	فرص المرأة في المشاركة في التدريب في الخارج ضعيفة.					
١٢	فرص مشاركة المرأة في الإبتعاث لإكمال دراستها العليا ضعيفة.					
١٣	ضعف مهارات المرأة في التفاعل والاتصال مع فئات العمل المختلفة يشكل صعوبة أمام تقدمها وظيفياً.					
(٣) مجال عدم المساواة في العمل:						
١٤	نظرة المسؤولين إلى مهارات وخبرات المرأة العملية للمفاضلة مع الرجل في التعيين نظرة سلبية.					
١٥	ينظرالمسؤولون في الإدارة العليا إلى أداء الرجل في العمل على أساس أنه أفضل من أداء المرأة في أمور التعيين.					
١٦	عدم المساواة في الاختبارات للمفاضلة بين المتقدمين من الرجال والنساء يشكل صعوبة في تقدم المرأة وظيفيا.					
١٧	إن تشريعات العمل في السعودية تساوي بين الرجل والمرأة من حيث التعيين.					
١٨	فرص الاختيار في العمل غير متكافئة بين المرأة والرجل.					
١٩	مقابلات الاختيار بشكل غير متكافئ بين المرأة والرجل تشكل صعوبة أمام تقدم المرأة وظيفياً.					

الرقم	العبارات	موافقة تماماً	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	غير موافقة على الإطلاق
	(٤) مجال ضعف دعم الإدارة العليا:					
٢٠	النعت السلبي للمرأة الموظفة من قبل متخذي القرارات يعوق تقدمها وظيفياً.					
٢١	عدم دعم الإدارة العليا للمرأة يحول دون تقدمها وظيفياً.					
٢٢	يعارض العديد من الموظفين الرجال ترؤوس المرأة لهم.					
٢٣	يعتقد المسئولون خاصة الذين في الإدارة العليا أن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل (من حيث اتخاذ القرارات وقيادة العاملين) من الرجل في المراكز الوظيفية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا.					
٢٤	يعتقد المسئولون خاصة الإدارة العليا أن المرأة أقل استقراراً من الرجل في العمل.					
٢٥	يعتقد المسؤولون خاصة الإدارة العليا أن المرأة أقل ولاءً وانتماءً للعمل من الرجل.					
	(٥) مجال التكوين الطبيعي والنفسي:					
٢٦	طبيعة المرأة (الزواج، الحمل) يؤثر على مخرجاتها في العمل.					
٢٧	ليس لدى المرأة الثقة بالنفس لتولي المناصب القيادية.					
٢٨	طبيعة المرأة (الزواج، الحمل، الولادة ، الأمومة) تحول دون استمراريتها في العمل.					
٢٩	المرأة غير حازمة في المواقف التي تتطلب الحزم الإداري.					
٣٠	المرأة تسمح للعواطف أن تتحكم بسلوكها في الوظيفة.					
٣١	طبيعة المرأة لا تساعدها على القيام بجميع المهام بكفاءة وجدارة مقارنة بالرجل.					
	(٦) تقدم المرأة وظيفياً (الترقية):					
٣٢	في حال شغور مركز وظيفي أعلى لا يتم معاملة المرأة على قدم المساواة مع زميلها الرجل من أجل إشغال هذا المركز.					
٣٣	لا تتناسب قرارات الترقية في المستويات الإدارية الوسطى والعليا مع كفاءة المرأة وقدرتها في العمل.					
٣٤	يقيم المسؤولون أداء المرأة في التقارير السنوية بشكل منصف مقارنة بأداء الرجل.					
٣٥	لا تؤخذ بعين الاعتبار مراتب السلم الإداري في الترقية عند المساواة بين المرأة والرجل.					
٣٦	تعطي أنظمة ولوائح الخدمة المدنية فرصاً متكافئة للمرأة والرجل في التقدم الوظيفي ولكن الواقع خلاف ذلك بالنسبة للمرأة.					
٣٧	الرجل يترقى وظيفياً بسبب قدرته على تحمل مسؤوليات أكثر صعوبة مقارنة بالمرأة.					

سؤالان مفتوحان:

١- ما هي في رأيك أهم المعوقات التي تحول دون تقدمك وظيفياً في الوزارة التي تعملين فيها؟

....
....
....
....
....

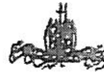
٢- ما هي اقتراحاتك للتغلب على هذه المعوقات؟

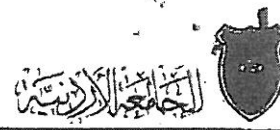
....
....
....
....
....

الملحق (٢)

أسماء المحكمين

- الدكتور ربحي الحسن – الجامعة الأردنية.
- الدكتور محمد الحنيطي – الجامعة الأردنية.
- الأستاذ الدكتور شاكر جار الله الخشالي – جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- الأستاذ الدكتور حسن حريم – جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- الدكتور حسن علي الزعبي – جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- الدكتور مؤيد الفواعير – جامعة الإسراء.
- الدكتورة سلوى السامرائي – جامعة الإسراء.





كلية ادارة الأعمال
Faculty of Business Administration

التاريخ: 2010/3/2

لمن يهمه الأمر

تحية طيبة وبعد،،

أرجو التكرم بالعلم بأن الآنسة علا بنت سليمان بن احمد الطوان ورقمها الجامعي (8071065) طالبة في قسم الإدارة العامة بكلية الأعمال ببرنامج ماجستير الإدارة العامة تقوم بجمع بعض المعلومات الأولية اللازمة لتحضير رسالة الماجستير بعنوان " اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في مراكز الوزارات السعودية" دراسة تحليلية ".

لذا أرجو التكرم بتقديم التسهيلات اللازمة لها في جمع المعلومات الأولية المشار إليها أعلاه، علما بأن أية معلومات تحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان ولن تناقش إلا في المحيط الأكاديمي البحت.

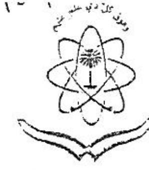
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس قسم الإدارة العامة

الدكتور محمد العنيطي



هاتف - ٥٣٥٥٠٠٠(٦-٩٦٢) فرعي - ٣٣٥٠ فاكس - ٥٣٥٥٥١٠ / ٥٣٥٥٥٢٢ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 3350 Fax: (962-6) 5355510 / 5355522 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
الملحقية الثقافية في الأردن

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Higher Education
Cultural Mission in Jordan

الرقم: ٣/٤١٣١ التاريخ: ٣/٢٣/١٤٣١ الموضوع: .... المرفقات: ....

سعادة وكيل وزارة التربية و التعليم سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أود الإفادة بأن الطالبة المبتعثة / **علا سليمان احمد العلوان**، والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الماجستير ترغب جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها والذي هو بعنوان (**اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في مراكز الوزارات السعودية " دراسة تحليلية "**) ، و نرفق لسعادتكم صورة من خطاب سعادة رئيس قسم الإدارة العامة بالجامعة الأردنية المؤرخ في ٢٠١٠/٣/٤م المؤيد بذلك .

آمل تلطف سعادتكم بالاطلاع والنظر في تحقيق رغبتها والإيعاز لمن يلزم بتزويدنا بخطاب يتضمن موافقة سعادتكم على ذلك.

ولكم أطيب تحياتي ،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

د. علي بن عبدالله بردي الزهراني

هاتف : ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس : ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني : E-mail:sacmjo@sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم. تعليم بنات.
وكالة الوزارة للتطوير التربوي
الإدارة العامة للبحوث

وزارة التربية والتعليم

الرقم: ٣١٢٤٣٣٣٤٠٠
التاريخ: ١٤٣١/٤/٥هـ
المرفقات: ٩ استبانة

الموضوع: بشأن تسهيل مهمة الباحثة/ عُلا بنت سليمان بن احمد العلوان.

سعادة مديرة الإدارة العامة للمقاصف والتغذية المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .... وبعد

بناءً على خطاب الملحق الثقافي السعودي في الإردن برقم ٣/٤١٣١ وتاريخ ١٤٣١/٣/٢٣هـ وخطاب رئيس قسم الإدارة العامة بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأردنية بتاريخ ٢٠١٠/٣/٢م، بشأن تسهيل مهمة الطالبة المبتعثة/ عُلا بنت سليمان بن أحمد العلوان التي تدرس ببرنامج الماجستير في قسم الإدراة العامة بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأردنية، وتقوم بتحضير رسالة الماجستير بعنوان: (اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية - دراسة تحليلية)، وتتطلب الدراسة تطبيـق إستبانة على عينـة من موظفات وزارة التربية والتعليم بالمبنى رقم (١).

وبعد الاطلاع على الاستبانة نرى مناسبة تطبيقها على عينة من الموظفات بإدارتكم، ومرفق نسخة من أداة الدراسة (الإستبانة) معتمدة من الإدارة.

نأمل تسهيل مهمتها في التطبيق.

شاكرين لكم تعاونكم

وتقبلوا تحياتي،،،

المدير العام المساعد للبحوث
١٤٣١/٤/١هـ
د. الجوهرة سليمان السليم

للاستفسار:
الباحثة: عُلا سليمان العلوان
جوال: (٠٥٩٨١٩١٦٢٠) (٠٥٦٨٨٧٠١٦٧)
بريد الكتروني: alalwan_o@live.com

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم



٣١٣٢٥٣١٩
١٤٣١/٠٤/٠٥
١٩ استبانة

☐ مهم ☐ سري ☐ سري للغاية ☐ عاجل ☐ عاجل جدا

جهة الورود	التاريخ	الرقم
الادارة العامة للبحوث	١٤٣١/٠٤/٠٥	٣١٣٢٣٣٤٧
بشأن تسهيل مهمة الباحثة/علا سليمان العلوان		

مع التحية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

☐ الوكيلة
☑ مديرة النشاط الثقافي والاجتماعي والعلمي ٤ استبانات
☐ - المسئولة عن المنطقة / المحافظة
☐ - اللجنة المسئولة (..................)
☑ - وحدة المراكز الصيفية ١ استبانة واحدة
☑ مديرة النشاط الفني والمهني ٤ استبانات
☐ - المسئولة عن المنطقة / المحافظة
☐ - اللجنة المسئولة (..................)
☐ شئون الموظفات
☐ العلاقات العامة
☐ الهيئة الادارية
☐ الادارية المسئولة (..................)
☐ أخرى (..................)

☑ لإكمال اللازم
☐ للدراسة وإبداء مرئياتكم
☐ للمتابعة
☐ للإحاطة
☐ للمفاهمة
☐ للإفادة بما لديكم
☐ للاختصاص
☐ للحفظ
☐ ....

مديرة عام نشاط الطالبات
الجوهرة عبد الرحمن المترك

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم . تعليم بنات .
وكالة الوزارة للتطوير التربوي
الإدارة العامة للبحوث

وزارة التربية والتعليم

الرقم: ٧٠٠٤٠٢٢٠٢١٢٠٢١
التاريخ: ٤/٤/١٤٣١هـ
المرفقات: ....

الموضوع: بشأن تسهيل مهمة الباحثة/ عُلا بنت سليمان بن أحمد العلوان.

سعادة مديرة الإدارة العامة للتوعية الإسلامية المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .... وبعد

بناءً على خطاب الملحق الثقافي السعودي في الإردن برقم ٣/٤١٣١ وتاريخ ١٤٣١/٣/٢٣هـ وخطاب رئيس قسم الإدارة العامة بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأردنية بتاريخ ٢٠١٠/٣/٢م، بشأن تسهيل مهمة الطالبة المبتعثة/ عُلا بنت سليمان بن أحمد العلوان التي تدرس ببرنامج الماجستير في قسم الإدراة العامة بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأردنية، وتقوم بتحضير رسالة الماجستير بعنوان: (اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية ـ دراسة تحليلية)، وتتطلب الدراسة تطبيـق إستبانة على عينـة من موظفات وزارة التربية والتعليم بالمبنى رقم (١).

وبعد الاطلاع على الاستبانة نرى مناسبة تطبيقها على عينة من الموظفات بإدارتكم، ومرفق نسخة من أداة الدراسة (الإستبانة) معتمدة من الإدارة.

نأمل تسهيل مهمتها في التطبيق.

شاكرين لكم تعاونكم

وتقبلوا تحياتي،،،

المدير العام المساعد للبحوث
١٤٣١/٤/٤هـ
د. الجوهرة سليمان السليم

للإستفسار:
الباحثة: عُلا سليمان العلوان
جوال: (٠٥٩٨١٩١٦٢٠) (٠٥٦٨٨٧٠١٦٧)
بريد الكتروني: alalwan_o@live.com

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم



الرقم: ....
التاريخ: ....
المشفوعات: ....

١) يعمل في جهاز تعليم البنات المركزي (١٧٤) موظفة على اللائحة التعليمية و(٤٠٤) موظفات إداريات.

٢) بالنسبة للمسميات الوظيفية فإنه يجري حالياً استكمال تأنيث الوظائف الخاصة بشؤون البنات ولا يشترط أن تكون القائمة بعمل الوظيفة تشغل نفس مسمى الوظيفة .

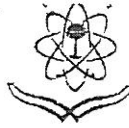
٣) الأنظمة والتعليمات الموجودة بوزارة التربية والتعليم تشمل الرجال والنساء على حد سواء وتنفرد النساء ببعض المميزات مثل إجازة عدة الوفاة وإجازة الأمومة .

٤) دليل إجراءات شؤون الموظفين المعمول به داخل الوزارة هو نفس الدليل الوارد من وزارة الخدمة المدنية .

٥) تصنيف الوظائف يشمل الرجال والنساء على حد سواء.

١١٠١

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Higher Education
Cultural Mission in Jordan



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
الملحقية الثقافية في الأردن

الرقم: ١/٤٣١/٢ التاريخ: ٢٣/٣/١٤٣١هـ الموضوع: .... المرفقات: ....

سعادة وكيل وزارة الخدمة المدنية – الرياض   سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أود الإفادة بأن الطالبة المبتعثة / علا سليمان احمد الطوان، والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الماجستير ترغب جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها والذي هو بعنوان (**اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في مراكز الوزارات السعودية** " دراسة تحليلية ") ، و نرفق لسعادتكم صورة من خطاب سعادة رئيس قسم الإدارة العامة بالجامعة الأردنية المـؤرخ فـي ٢٠١٠/٣/٤ م المزيد بذلك .

آمل تلطف سعادتكم بالاطلاع والنظر في تحقيق رغبتها والإيعاز لمن يلزم بتزويـدنا بخطـاب يتضمن موافقة سعادتكم على ذلك.

ولكم أطيب تحياتي ،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

د. علي بن عبدالله بردي الزهراني

هاتف : ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس: ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني : E-mail:sacmjo@sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo



سعادة الملحق الثقافي في الأردن   حفظه الله

الملحقية الثقافية في الأردن   ص.ب ٧٧١٧٧ عمان ١١٨٧١

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

عطفاً على المكاتبات التي سبق أن تقدمت بشأن تسهيل مهمة الطالبة / علا سليمان السلمان المبتعثة للجامعة الأردنية من حيث تزويدها ببعض المعلومات والإحصائيات الوظيفية في مجال الخدمة المدنية التي تعينها في بحثها لنيل درجة الماجستير وكذا تسهيل مهمة توزيع نماذج الاستبيان الخاصة بالبحث في فروع ومكاتب التوظيف النسوي التابعة للوزارة

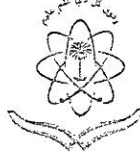
نفيدكم بأنه سبق أن تم تزويد الباحثة بالمعلومات المطلوبة وفق خطاب هذه الوزارة رقم (٣٩١٤٩) وتاريخ ١٧/٣/١٤٣١هـ كما نود إيضاح أن توزيع نماذج الاستبيانات على القسم النسوي التابع للوزارة قد بدء بتاريخ ٢٣/٣/١٤٣١هـ حتى ١٩/٦/١٤٣١هـ علماً بأن عدد الموظفات في الفرع النسوي بالرياض (٨٧) موظفة.

للإحاطة وتقبلوا خالص تحياتي...

مدير إدارة الإحصاء والمعلومات



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
الملحقية الثقافية في الأردن



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Higher Education
Cultural Mission in Jordan

الرقم: ٣/٤/٣١ التاريخ: ٢٣/٣/١٤٣١ الموضوع: المرفقات: ١

سعادة وكيل وزارة الثقافة والإعلام – الرياض سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أود الإفادة بأن الطالبة المبتعثة / **علا سليمان احمد العلوان**، والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الماجستير ترغب جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها والذي هو بعنوان (**اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في مراكز الوزارات السعودية "دراسة تحليلية "**) ، و نرفق لسعادتكم صورة من خطاب سعادة رئيس قسم الإدارة العامة بالجامعة الأردنية المؤرخ في ٢٠١٠/٣/٤ م المرفق بذلك .

آمل تلطف سعادتكم بالاطلاع والنظر في تحقيق رغبتها والإيعاز لمن يلزم بتزويدنا بخطاب يتضمن موافقة سعادتكم على ذلك.

ولكم أطيب تحياتي ،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

٣/٢٣

د. علي بن عبدالله بردي الزهراني



المملكة العربية السعودية
وزارة الشؤون الاجتماعية
إدارة التخطيط والتطوير الإداري



رقم الصادر: ٣٧٦٥٢
التاريخ: ١٤٣١/٠٤/١١
المرفقات: ب



البريد الالكتروني: mosa@mosa.gov.sa

عاجل بالفاكس

سعادة مديرة مكتب الإشراف الاجتماعي النسائي بالرياض المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أشير إلى خطاب الملحق الثقافي السعودي في الأردن رقم ٣/٤١٣١ وتاريخ ١٤٣١/٣/٢٣هـ الموجه لسعادة وكيل الوزارة للرعاية والتنمية الاجتماعية بشأن الطالبة المبتعثة/ علا سليمان احمد العلوان ، والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الماجستير والتي ترغب في جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها المعنون (اتجاهات المراة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في مراكز الوزارات السعودية "دراسة تحليلية") وترغب بتعبئة استبانتها من موظفات مكتب الإشراف النسائي بالرياض .

نفيدكم بموافقة سعادة وكيل الوزارة للرعاية والتنمية الاجتماعية على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة .

وتقبلوا أطيب تحياتي ،،،

مدير إدارة التخطيط والتطوير الإداري بالإنابة
وقع الأصل
خالد جمعان بن سعد

الرقم/ ٢١٦٣٤ في ١٤٣١/٤/١١هـ

ص/ لإدارة التخطيط والتطوير الإداري .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة الشؤون الاجتماعية



الرقم : ١٨٤١٣٣
التاريخ : ٢٣/٩/١٤٢٣هـ
المرفقات :

بيان إحصائي بعدد العاملات بديوان الوزارة ومكتب الاشراف النسائي الاجتماعي بالرياض ومكتب الضمان النسائي الاجتماعي بالرياض

تسلسل	الجهة	العدد
١	الوحدة النسائية بديوان الوزارة	٢
٢	مكتب الاشراف النسائي الاجتماعي بالرياض	٨٣
٣	مكتب الضمان النسائي الاجتماعي بالرياض	٤٣

ATTITUDES OF WOMEN EMPLOYEES TOWARDS OBSTACLES FACING THEIR CAREER PROGRESS IN THE CENTERS OF THE SAUDI MINISTRIES: AN ANALYTICAL STUDY

By
Ola Suliman Alalwan

Supervisor
Dr. Musa Salamah Lozi, Prof.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the attitudes of women employees towards obstacles facing their career progress in the centers of ministries in Saudi Arbia, and to recognize whether the demographical variables have an impact on the attitudes women employees towards obstacles facing them in their career progress. And to present a set of suggestions and strategies for decision makers to work to promote women's employee contribution in the Saudi center ministries in work, and to overcome constraints that limit the efficiency of women in government work, and their progress, through the findings and recommendations of this study.

To achieve the objectives of the study, the researcher designed and developed a questionnaire consisted of (37) items, and two open questions to measure attitudes of female officials and managers in the centers of the ministries. Proportionate stratified random sampling method was used to select the sample size (300) members of the population component of the study (1002) employees and managers. (300) questionnaires were distributed on a sample, only (230) were returned, and only (224) of questionnaires were valid for statistical analysis.

The researcher analyzes the answers of the study questions, to test the hypotheses the appropriate statistical methods of the statistical package for social science (SPSS) has been used, where using of the frequencies and percentages to view the demographical characteristics of members of the study, using of descriptive and standard deviations for answers to describe the characteristics of answers, and using analysis of variance (One Way ANOVA) in order to determine whether there were significant differences in the views of the sample in the centers of ministries in Saudi, over the obstacles of women career progress attributed to the demographical variables.

There are several findings, including:

1. Most significant obstacles of women career progress in positions in center of ministries in Saudi Arabia is the weakness of support by senior management, the second most important field was the vocational rehabilitation and cognitive, the third was the inequality at work, the fourth place came the social sphere, while at the last was the composition of natural and psychological.

2. A significantly statistical differences appear of the impact of qualification variable on the views of the sample on obstacles to women's career progress in the centers of ministries, in Saudi Arabia, and Shows the presence of significantly statistical differences, and differences were in favor of Masters and Higher Diploma.

3. Significantly Statistical differences have been found no impact of the functional level, the rank of career, age, marital status, the number of years of experience, participation in-house training courses, the participation in training courses abroad, and the monthly income on the views of a sample study on obstacles toward women's career progress in centers of ministries, in Saudi Arabia.

Based on the findings, the study found a set of recommendations, including:
1. The nesisity for continuity of the role played by the senior leadership in support of women holding leadership positions, especially by decision makers, and the competition would be in accordance with the qualifications and experience and efficiency, and to remove all kinds of glass ceiling.

2. Attention has to be paid for the field of vocational rehabilitation and cognitive development through giving opportunities to participate for training abroad and home on the skills of interaction and communication with the categories of work in the workplace.

3. Paying attention for education curricula and education in all grade levels, increasing and activing the role of the Saudi media, attention has be paid to community culture, activating the role of civil society which interested in women's affairs, as the legislations, laws and regulations in Saudi Arabia strive to achive equality between men and women.

4. The nesisityfor conducting further research and studies on the obstacles to women's progress in all ministries and government departments in Saudi Arabia.